

Boletim do Trabalho e Emprego

17

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 10,45

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 17	P. 2633-2742	8-MAIO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2637
Organizações do trabalho	2722
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	2637
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros	2639
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do 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, de apoio e manutenção)	2640
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte)	2642
— Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT para o comércio automóvel	2643
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros	2645
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros	2646
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos)	2647
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril)	2648

— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril)	2650
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	2652

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros — Alteração salarial e outras	2653
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras	2655
— ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	2657
— ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o Sind. do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES	2689
— CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global — Rectificação	2721

Organizações de trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Alteração	2722
— Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias (SITESC)	2732
— Sind. Moderno dos Professores — SMP — NOVUM — Extinção	2732

II — Corpos gerentes:

— SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas	2733
------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APCC — Assoc. Portuguesa de Contact Centers	2735
-----------------------------------------------------	------

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— Assoc. dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária (APEMIP)	2738
— APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição	2739
— APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas	2739
— Assoc. Nacional dos Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias	2739
— Confederação dos Agricultores de Portugal — CAP	2739

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— GASLIMPO — Sociedade de Desgasificação de Navios, S. A.	2741
— FIMA — Produtos Alimentares, S. A.	2741
— Comissão Coordenadora das Comissões e Subcomissões de Trabalhadores do Porto	2741
— Gestnave Serviços Industriais, S. A. — Substituição	2742
— Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário — Substituição	2742
— Comissão Coordenadora das CT de Setúbal — Cintura Industrial de Setúbal (CIS) — Rectificação	2742



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A referida convenção actualiza a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão, 67,09% dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 56,12% dos trabalhadores auferem remunerações inferiores às da tabela salarial em mais de 6,7%.

A convenção actualiza também o subsídio de alimentação em 3,19%, sendo que em regime de deslocações esse acréscimo varia entre 2,40% e 3,84% e as diurnidades de um acréscimo de 3,22%. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

São excluídos da presente extensão:

- a) O n.º 2 cláusula 54.^a, na parte em que considera feriado o feriado distrital se o feriado municipal da localidade não existir, o que está em contradição com o artigo 209.º do Código do Trabalho e não pode prevalecer porque o mesmo Código não o consente (artigo 210.º);
- b) O n.º 1 da cláusula 59.^a, por conceder dois dias úteis de férias para trabalhadores com contrato a termo com duração até um ano, enquanto o n.º 1 do artigo 214.º do Código do Trabalho estabelece essa regra apenas para trabalhador cujo contrato tiver duração inferior a seis meses; deste modo, a trabalhador com contrato de trabalho a termo com duração igual ou superior a seis meses e inferior a um ano aplica-se o regime legal geral de férias com a duração mínima de 22 dias úteis (n.º 1 do artigo 213.º

do Código do Trabalho); esta norma não pode ser afastada por regime de convenção colectiva que estabeleça duração de férias inferior;

c) No quadro do n.º 2 da cláusula 73.^a:

i) O n.º 1, relativamente a faltas por altura do casamento, por consagrar até 11 dias seguidos excluídos os dias de descanso intercorrentes, e não 15 dias seguidos como a alínea a) do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho; este regime legal não pode ser afastado por convenção colectiva (artigo 226.º do Código do Trabalho);

ii) O n.º 5, relativamente a faltas por nascimento de filhos, por apenas conceder três dias úteis, enquanto o n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho prevê uma licença por paternidade de cinco dias úteis cujo gozo é obrigatório, pelo que este regime não pode ser afastado por convenção colectiva que não assegure o gozo de cinco dias úteis; aquela disposição convencional está, aliás, em contradição com o n.º 1 da parte II da cláusula 120.^a, que reproduz o regime legal;

iii) A alínea c) do n.º 6, relativamente à justificação de faltas por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções de previdência, por não concretizar as funções que abrange e não estar abrangido na enumeração das faltas justificadas do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho; o regime legal não pode ser afastado por convenção colectiva (artigo 226.º do Código do Trabalho);

d) O n.º 2 da cláusula 77.^a, a propósito de as faltas que determinem perda de retribuição poderem ser substituídas, se o trabalhador o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, apenas salvaguarda o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou de cinco dias se se tratar de férias no ano da admissão, enquanto o n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho salvaguarda o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou oito dias úteis tratando-se de férias no ano de admissão; este regime legal não pode ser afastado por convenção colectiva (artigo 226.º do Código do Trabalho);

e) O n.º 1 da cláusula 90.^a, sobre convocatórias de reuniões de trabalhadores no local de trabalho no âmbito da actividade sindical na empresa, exige que sejam feitas com antecedência mínima de um dia, enquanto o n.º 1 do artigo 398.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, exige a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exerçam as actividades de silvicultura e exploração florestal, de serviços relacionados com a agricultura, a silvicultura e a exploração florestal, de comércio por grosso de madeiras e materiais de construção, de comércio por grosso de madeiras em bruto e de produtos derivados e de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas não filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exerçam as actividades de silvicultura e exploração florestal, de serviços relacionados com a agricultura, a silvicultura e a exploração florestal, de comércio por grosso de madeiras e materiais de construção, de comércio por grosso de madeiras em bruto e produtos derivados e de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — São excluídos da extensão o n.º 2 da cláusula 54.^a, na parte em que considera feriado o feriado distrital, o n.º 1 da cláusula 59.^a, os n.ºs 1 e 5 e a alínea c) do n.º 6 do quadro do n.º 2 da cláusula 73.^a, o n.º 2 da cláusula 77.^a e o n.º 1 da cláusula 90.^a

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 20 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes da convenção requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A referida convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos subsequentes.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual, são 44 494, dos quais 14 324 (32,19%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 5,6% auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%.

É no escalão com diferenciações até 2,9% que se situa a maioria dos casos de não cumprimento.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas pertencentes ao escalão de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com remunerações praticadas inferiores às convencionais (12,71%).

A convenção actualiza também o abono para falhas em 2,9%, o subsídio de almoço em 5,9% e o pagamento de refeições a motoristas e ajudantes entre 3,6% (pequeno-almoço) e 4,6% (almoço, jantar ou ceia).

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque estas prestações foram objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições previstas no anexo I relativas aos grupos 9 e 12 das funções de produção e 11 a 16 das funções de apoio e no anexo I-A relativas aos grupos 8 e 12 das funções de produção e 13-B a 19 das funções de apoio, dos «aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos», e as relativas aos grupos 6 e 7 das funções de produção e 8 a 12 das funções de apoio, dos «aglomerados de fibras», são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

São, ainda, excluídas da presente extensão as seguintes cláusulas:

- a) O n.º 4 da cláusula 22.^a, sobre reunião dos trabalhadores na empresa, por prever que a comunicação ao empregador seja feita com a antecedência mínima de um dia, contrariamente ao disposto no n.º 1 do artigo 398.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que estabelece a antecedência mínima de quarenta e oito horas;
- b) O n.º 4 da cláusula 57.^a, sobre os motivos justificativos das faltas, por ser matéria que não pode ser objecto de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do artigo 226.º do Código do Trabalho, e omitir a prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- c) O n.º 2 da cláusula 60.^a, quanto aos efeitos das faltas injustificadas, por determinar a perda da retribuição correspondente aos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou aos dias de falta, bem como constituir para o trabalhador uma infracção grave, divergindo do disposto no n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho, que apenas considera que o trabalhador praticou uma infracção grave;
- d) O capítulo VIII, sobre cessação do contrato de trabalho, e o capítulo IX, sobre disciplina, em virtude de transcreverem parcialmente os correspondentes regimes do Código do Trabalho. Excepciona-se o n.º 6 da cláusula 71.^a, que, no caso de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador fundado em facto culposo do empregador, regula o critério de indemnização em termos distintos do artigo 443.º do Código do Trabalho. Tendo em consideração que esta é uma das poucas matérias sobre a cessação do contrato de trabalho que pode ser regulada por convenção colectiva, de acordo com o n.º 2 do artigo 383.º do Código do Trabalho, justifica-se que este regime da convenção seja incluído na extensão;
- e) As alíneas b) e h) da cláusula 83.^a, relativa a direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes:
 - i) A alínea b), que proíbe que a trabalhadora grávida e durante três meses após o parto exerça tarefas incompatíveis com o seu estado, diverge do regime do artigo 49.º do Código do Trabalho, nomeadamente no período coberto, que no Código compreende a gravidez, o puerpério e a aleitação. O regime legal corresponde à transposição do artigo 6.º da Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pela disposição da convenção porque esta não assegura o respeito do regime da directiva;
 - ii) A alínea h), sobre a protecção no despedimento de trabalhadora durante a

gravidez e até um ano após o parto, diverge substancialmente do regime do artigo 51.º do Código do Trabalho, nomeadamente: i) o período abrangido pelo regime de protecção na convenção é até um ano após o parto, e na lei compreende o puerpério e o tempo de aleitação; ii) a convenção apenas permite o despedimento com justa causa, enquanto o Código não afasta qualquer das modalidades de resolução do contrato de trabalho por parte do empregador; iii) a convenção não prevê que o despedimento careça de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, imposto pelo Código; iv) a convenção não prevê que se o despedimento for ilícito a trabalhadora tenha direito a reintegração, como estabelece o Código do Trabalho; v) a convenção não prevê que em caso de despedimento ilícito a trabalhadora tenha direito a indemnização por danos não patrimoniais.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações empregadoras outorgantes que exerçam a actividade económica integrada no âmbito das indústrias da fileira de madeira (corte, abate e serração de madeiras — CAE 20101 e 20102, painéis de madeiras — CAE 20201, 20202 e 20203, carpintaria e outros produtos de madeira — CAE 20301, 20302, 20400, 20511, 20512, 20521 e 29522, mobiliário — CAE 36110, 36120, 36130, 36141, 36142, 36143 e 36150 e importação e exportação de madeira — CAE 51130 e 51131) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — São excluídas do âmbito do presente regulamento as indústrias de tanoaria, incluída na CAE 20400, e de formas de madeira para calçado, incluída na CAE 20512.

3 — As retribuições previstas no anexo I relativas aos grupos 9 e 12 das funções de produção e 11 e 16 das funções de apoio e no anexo 1-A relativas aos grupos 8 a 12 das funções de produção e 13-B a 19 das funções de apoio dos «aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos» e as relativas aos grupos 6 e 7 das funções de produção e 8 a 12 das funções de apoio dos «aglomerados de fibras» apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — São excluídos da extensão as cláusulas 22.ª, n.º 4, 57.ª, n.º 4, e 60.ª, n.º 2, o capítulo VIII, com ressalva do n.º 6 da cláusula 71.ª, que é abrangido pela extensão, o capítulo IX e as alíneas b) e h) da cláusula 83.ª

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 20 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do 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, de apoio e manutenção).

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A federação sindical subscritora requereu a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A referida convenção actualiza a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da respectiva

extensão, 22,7% dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que cerca de 13,6% dos trabalhadores auferem retribuições entre 3,1% e 5,1% inferiores às da tabela salarial e 7,57% auferem remunerações inferiores às convencionais em mais de 7,1%.

A convenção actualiza também o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3%. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Embora a convenção se aplique ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrangerá exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude de as restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

São excluídas da presente extensão:

- a) As cláusulas 21.^a, n.º 4, e 26.^a, n.º 3, por preverem que, em caso de encerramento da empresa para férias, o trabalhador pode renunciar a gozar a parte do período de férias que exceda 15 dias úteis. O n.º 5 do artigo 213.º do Código do Trabalho só permite a renúncia parcial ao gozo de férias desde que seja assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias. O regime legal assegura a transposição do artigo 7.º da Directiva n.º 2003/88/CE, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, que proíbe que o gozo de quatro semanas de férias seja substituído por qualquer compensação, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pelas disposições da convenção, porquanto estas não asseguram o respeito do regime da directiva;
- b) A cláusula 22.^a, por atribuir a trabalhador contratado a termo por período inferior a um ano um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço. No caso de o contrato de trabalho ter duração igual ou superior a seis meses, não respeita a duração mínima de 22 dias úteis de férias prevista no n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho;
- c) A cláusula 33.^a, por regular os feriados em contradição com o regime previsto nos artigos 208.º e 210.º do Código do Trabalho;
- d) A cláusula 36.^a («Faltas justificadas»), por estabelecer tipos e duração de faltas diferentes dos previstos no artigo 225.º, em violação do disposto no artigo 226.º, ambos do Código do Trabalho;
- e) A alínea c) da cláusula 43.^a, por permitir a diminuição da retribuição mediante autorização do ministério responsável pela área laboral e acordo do trabalhador. Embora a alínea d) do artigo 122.º do Código do Trabalho permita a diminuição da retribuição nos casos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, este não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos (n.º 2 do artigo 266.º da Constituição e artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo);

f) Da cláusula 48.^a (« Protecção da maternidade e paternidade »):

- i) O proémio, porque remete para legislação revogada pelo Código do Trabalho;
- ii) A alínea a), que proíbe que a trabalhadora grávida e durante três meses após o parto exerça tarefas incompatíveis com o seu estado. Este regime diverge do artigo 49.º do Código do Trabalho, nomeadamente no período coberto, que no Código compreende a gravidez, o puerpério e a aleitação. O regime legal corresponde à transposição do artigo 6.º da Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pelas disposições da convenção, porquanto estas não asseguram o respeito do regime da directiva;

g) A cláusula 49.^a, sobre a protecção no despedimento de trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, diverge substancialmente do regime do artigo 51.º do Código do Trabalho, nomeadamente: i) o período abrangido pelo regime de protecção na convenção é até um ano após o parto, e na lei compreende o puerpério e o tempo de aleitação; ii) a convenção apenas permite o despedimento com justa causa, enquanto o Código não afasta qualquer das modalidades de resolução do contrato de trabalho por parte do empregador; iii) a convenção não prevê que o despedimento careça de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, imposto pelo Código; iv) a convenção não prevê que se o despedimento for ilícito a trabalhadora tenha direito a reintegração, como estabelece o Código do Trabalho, e v) a convenção não prevê que em caso de despedimento ilícito a trabalhadora tenha direito a indemnização por danos não patrimoniais.

Relativamente à segunda diferença assinalada, a convenção, que apenas permite o despedimento por facto imputável a trabalhadora, não pode afastar a aplicação das outras modalidades de resolução por parte do empregador (n.º 1 do artigo 383.º do Código do Trabalho). A invalidade da convenção relativamente a este elemento central do seu regime impede que a cláusula 49.^a seja abrangida pela extensão.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — São excluídas da extensão o n.º 4 da cláusula 21.^a, a cláusula 22.^a, o n.º 3 da cláusula 26.^a, as cláusulas 33.^a e 36.^a, a alínea c) da cláusula 43.^a, o proémio, a alínea a) da cláusula 48.^a e a cláusula 49.^a

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 20 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria

e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A federação sindical subscritora requereu a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacte da extensão, 68,69 % dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 29,86 % dos trabalhadores auferem retribuições entre 3 % e 5 % inferiores às fixadas pela convenção e 24,65 %, inferiores em mais de 7 %.

As retribuições dos níveis VIII do «horário normal» e IX do «horário normal» e do «horário especial» da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As alterações da convenção actualizam também o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 10 %. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores, pelo que se verificam circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, são estendidas, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bra-

gança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço):

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio e à indústria de panificação e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio e à indústria de panificação filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos níveis VIII do «horário normal» e IX do «horário normal» e do «horário especial» da tabela salarial da convenção apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 20 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT para o comércio automóvel

Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, insertos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais nelas previstas representadas pelas associações sindicais outorgantes.

Os aludidos CCT actualizam as tabelas salariais e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas

salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

O número de trabalhadores abrangidos a tempo completo é de 68 636, dos quais cerca de 86,3 % apresentam remunerações praticadas superiores às convencionais. Cerca de 9434 efectivos, correspondentes a 13,7 % do total, poderão estar envolvidos com a presente extensão, atingindo seguramente mais empresas de menor dimensão (cerca de 27 % dos trabalhadores em microempresas).

As convenções actualizam outras prestações pecuniárias, como o abono para falhas, a par de algumas ajudas de custo relacionadas com deslocações, com impacto económico ligeiramente acima do ajustamento da tabela salarial (com actualizações entre 2,5 % e 6 %).

As retribuições dos níveis 13 (ajudante de electricista do 1.º ano, estagiário para lavador e servente de limpeza) da tabela I das tabelas salariais do anexo I, bem como dos grupos I, II, III e IV (aprendizes, praticantes e estagiários) das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

São, ainda, excluídas da presente extensão:

A cláusula 12.ª, n.º 2 — idade e habilitações mínimas —, contraria o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho relativamente às condições de admissão ao trabalho de menor com idade inferior a 16 anos por remeter para legislação revogada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

A cláusula 16.ª — emprego de deficientes —, contraria o artigo 73.º do Código do Trabalho por não assegurar as condições de igualdade de tratamento neste consagradas;

A cláusula 37.ª, alínea h) — deveres dos trabalhadores —, contraria os n.ºs 2 e 4 do artigo 153.º do Código do Trabalho por, respectivamente, não prever a audição da comissão de trabalhadores e exigir a aprovação de regulamentos internos de empresa pelo ministério responsável pela área laboral. Quanto ao segundo aspecto, tem-se em consideração que a convenção colectiva não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja, porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos (n.º 2 do artigo 266.º da Constituição e artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo);

A cláusula 39.ª, n.º 1, alínea b) — garantias dos trabalhadores —, contraria a alínea d) do artigo 122.º do Código do Trabalho, na parte em que condiciona a diminuição da retribuição do trabalhador a autorização do ministério responsável pela área laboral. Tem-se em consideração que a convenção colectiva não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja, porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos;

A cláusula 39.ª, n.º 2 — garantias dos trabalhadores —, prevê fundamentos de resolução com justa causa do contrato de trabalho por parte

do trabalhador que não estão previstos no artigo 441.º do Código do Trabalho, tendo em consideração o disposto no n.º 2 do artigo 383.º do mesmo Código;

- A cláusula 41.^a, n.ºs 1 e 2 — transmissão do estabelecimento —, contraria o artigo 318.º do Código do Trabalho, porquanto consagra um regime diferente do legalmente previsto. Atendendo a que o regime legal corresponde à transposição da Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, o referido regime não pode ser afastado pela convenção;
- A cláusula 54.^a, n.ºs 1, alínea a), e 3 — isenção de horário de trabalho —, contraria o artigo 177.º do Código do Trabalho por limitar as situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho e prever a sua autorização por parte do ministério responsável pela área laboral. Tem-se em consideração que a convenção colectiva não pode atribuir aos órgãos da Administração Pública competências que a lei não preveja, porque estes só podem agir com fundamento na lei e dentro dos limites por ela impostos;
- A cláusula 61.^a — trabalhadores-estudantes — remete para legislação revogada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- A cláusula 65.^a, n.º 2 — duração de férias —, contraria o artigo 212.º, n.ºs 2 e 3, do Código do Trabalho por não prever o direito a férias no ano da contratação em relação a trabalhadores admitidos no 2.º semestre;
- A cláusula 71.^a, n.º 1, alínea e) — faltas justificadas —, contraria o n.º 1, alínea a), do artigo 225.º, em conjugação com o artigo 226.º, ambos do Código do Trabalho, por estipular duração diferente das faltas justificadas dadas por altura do casamento;
- A cláusula 73.^a — efeitos das faltas no direito a férias — não se mostra conforme com o artigo 232.º, n.º 2, do Código do Trabalho por não salvaguardar o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias;
- A cláusula 80.^a, n.º 11 — processo disciplinar para despedimento —, contraria o n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho e remete para legislação entretanto revogada;
- A cláusula 81.º, n.º 1, alínea b) — a ilicitude do despedimento —, contraria a alínea b) do artigo 429.º do Código do Trabalho por não indicarem o motivo ético como fundamento da ilicitude do despedimento;
- A cláusula 81.^a, n.º 3, alíneas b) e c) — a ilicitude do despedimento —, contraria o artigo 430.º do Código do Trabalho e remete para legislação entretanto revogada;
- A cláusula 81.^a, n.º 5 — a ilicitude do despedimento —, por restringir o princípio geral para apreciação da justa causa consagrado no n.º 2 do artigo 396.º e contrariar o disposto no n.º 2 do artigo 383.º do Código do Trabalho;

A cláusula 81.^a, n.º 6 — a ilicitude do despedimento —, contraria o artigo 456.º, n.º 4, em conjugação com o artigo 383.º, n.º 2, ambos do Código do Trabalho por restringir o âmbito de protecção em caso de despedimento de representante dos trabalhadores;

A cláusula 111.^a, n.º 1, alínea a) — direitos especiais das mulheres —, contraria o artigo 49.º do Código do Trabalho, de 29 de Julho, por limitar a duração da protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

A cláusula 111.^a, n.º 1, alínea c) — direitos especiais das mulheres —, contraria o artigo 39.º, n.º 3, do Código do Trabalho por estabelecer regras contrárias ao princípio da igualdade;

A cláusula 112.^a, n.º 1 — proibição de discriminação —, remete para legislação entretanto revogada pelo artigo 21.º, n.º 2, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Não sendo viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, na sequência do qual várias associações sindicais vieram deduzir oposição:

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços opõe-se à extensão aos trabalhadores por si representados em virtude de ser subscritora de convenção colectiva própria e por estar em causa o direito constitucional de contratação colectiva. A convenção colectiva de trabalho a que se refere acha-se publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro de 1998, e 46, de 15 de Dezembro de 2000;

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços pretende que as alterações do CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio não sejam extensivas aos trabalhadores por si representados por entender que contêm disposições que reduzem direitos dos trabalhadores, designadamente em matéria de duração do trabalho;

A FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás opõe-se à extensão aos trabalhadores por si representados.

As pretensões formuladas, face à sua relevância, mereceram, pois, acolhimento.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, insertos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, e o primeiro objecto de rectificação publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2004, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais, nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço, das aludidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição dos níveis 13 da tabela I das tabelas salariais do anexo I, bem como dos grupos I, II, III e IV das convenções, apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas 12.ª, n.º 2, 16.ª, 37.ª, alínea h), 39.ª, n.ºs 1, alínea b), e 2, 41.ª, n.ºs 1 e 2, 54.ª, n.ºs 1, alínea a), e 3, 61.ª, 65.ª, n.º 2, 71.ª, n.º 1, alínea e), 73.ª, 80.ª, n.º 11, 81.ª, n.ºs 1, alínea b), 3, alíneas b) e c), e 5 e 6, 111.ª, n.º 1, alíneas a) e c), e 112.ª, n.º 1.

4 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e na FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química Farmacêutica, Petróleo e Gás.

5 — A presente portaria do CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, no Sindicato dos Técnicos de Vendas

do Sul e Ilhas e no SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 20 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41 e 42, de 8 e de 15 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Todas as associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações às empresas não filiadas na associação outorgante e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, excluídos os aprendizes e praticantes, são cerca de 30 000, dos quais 4580, correspondendo a 14,9% do total dos trabalhadores, auferem remunerações inferiores às das tabelas salariais. Destes, a maioria auferem remunerações inferiores em mais de 6% às convencionais.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, como sejam o subsídio de alimentação em 2,46% e o prémio de antiguidade em 2,38%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte da eventual extensão destas actualizações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

São as empresas do escalão de maior dimensão (mais de 200 trabalhadores) que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a portaria apenas será aplicada no continente.

A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove-se a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004, à qual foi deduzida oposição pelas seguintes associações sindicais: Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, Sindicato dos Enfermeiros do Centro, Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante, Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

As referidas associações sindicais opõem-se a que a presente extensão seja aplicável aos trabalhadores por si representados, os quais estão abrangidos por convenção colectiva própria. A convenção a que se referem acha-se publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, com a última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1999. A oposição merece acolhimento, pelo que são excepcionadas da extensão as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pelas referidas associações sindicais.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT celebrados entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre a mesma associação de empregadores e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41 e 42, de 8 e de 15 de Novembro de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a actividade abrangida pelas convenções e tra-

balhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho tituladas por trabalhadores representados pelas seguintes associações sindicais: Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, Sindicato dos Enfermeiros do Centro, Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante, Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 20 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a mesma actividade no território nacional.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, excluídos os aprendizes e praticantes, são cerca de 13 433, dos quais 9737, correspondendo a 72,5 %, auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que mais de 30 % auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6 %.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias em aproximadamente 2 %, bem como o subsídio de alimentação em cerca de 20 %, acréscimo este, todavia, que corresponde a apenas 25 cêntimos. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte da eventual extensão destas actualizações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Embora a extensão tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, de promoção da aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores. Assim, por se encontrarem verificadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Doméstica e Actividades Diversas e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a actividade abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;

- b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 20 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 20 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A referida convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento

percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos subsequentes.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1201, 18,07% dos quais auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 12,07% dos trabalhadores auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1%.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que os trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção se encontram distribuídos por empresas de todos os escalões, muito embora com maior destaque para as empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores.

A retribuição do nível XI da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Por outro lado, a convenção actualiza também o abono para falhas em 6,67%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante a convenção se aplicar na indústria de bolachas e afins, a presente extensão abrangerá exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude de as restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

São excluídas da presente extensão:

- a) A cláusula 30.^a («Feriados»), por regular os feriados em contradição com o regime previsto nos artigos 208.º e 210.º do Código do Trabalho;
- b) A cláusula 36.^a («Faltas justificadas»), na medida em que não observa o disposto no n.º 1 do artigo 36.º e nos artigos 225.º e 227.º, atento o regime do artigo 226.º do Código do Trabalho;
- c) A cláusula 49.^a, por não observar o regime dos artigos 411.º e seguintes, atento o disposto no artigo 383.º, n.º 2, do Código do Trabalho, relativamente ao despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) A alínea e) do n.º 1 da cláusula 50.^a («Sanções disciplinares»), por omitir a perda de antiguidade como sanção que acompanha a suspensão de trabalho com perda de retribuição, conforme preceitua a alínea e) do artigo 366.º do Código do Trabalho.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico,

promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos).

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — São excluídas da extensão as cláusulas 30.º, 36.º, 49.º e 50.º, n.º 1, alínea e).

3 — A retribuição do nível XI da tabela salarial da convenção apenas será objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ACHOC — Assoc. dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pesoal fabril).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do CCT entre a ACHOC — Associação dos Industriais

de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 20 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A associação sindical subscritora requereu a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A referida convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos subsequentes.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 42, 57,1% dos quais auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 31% dos trabalhadores auferem remunerações até 2,3% inferiores às convencionais.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas dos escalões entre 21 e 50 e 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

A retribuição do operário de 2.^a da tabela B) da convenção («Serviços complementares») é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Por outro lado, a convenção actualiza também o subsídio de alimentação em 4,48%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

São excluídos da presente extensão:

- a) O n.º 2 da cláusula 18.^a («Trabalho suplementar»), por contrariar o disposto no artigo 198.º

do Código do Trabalho ao determinar a não obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar;

- b) A cláusula 19.^a («Isenção de horário de trabalho»), por estabelecer, quanto às condições de isenção de horário de trabalho, um regime mais restrito que o fixado pelo artigo 177.º do Código do Trabalho;
- c) O n.º 4 da cláusula 24.^a («Fixação da época de férias»), por consagrar a obrigatoriedade de o empregador conceder a faculdade de gozo de férias em simultâneo para os trabalhadores do mesmo agregado familiar, divergindo, deste modo, do disposto no n.º 5 do artigo 217.º do Código do Trabalho;
- d) O n.º 7 da cláusula 24.^a («Fixação da época de férias») e a cláusula 26.^a («Proibição de interrupção de férias»), por exigir acordo expresso escrito do trabalhador para a alteração do período de férias e proibir, a menos que haja acordo escrito do trabalhador, a interrupção das mesmas, divergindo do disposto no n.º 1 do artigo 218.º do Código do Trabalho;
- e) O n.º 2 da cláusula 29.^a («Descanso semanal»), por divergir do disposto nos n.ºs 2 e 3 no artigo 205.º do Código do Trabalho no que respeita às circunstâncias em que o dia de descanso semanal poderá deixar de coincidir com o domingo;
- f) O n.º 1 da cláusula 31.º («Feriados»), por regular feriados obrigatórios em contradição com o regime dos artigos 208.º e 210.º do Código do Trabalho;
- g) O n.º 6 da cláusula 34.^a («Tipos de faltas»), por regular tipos de faltas em contradição com o regime dos artigos 226.º e 227.º do Código do Trabalho;
- h) O n.º 13 da cláusula 35.^a («Faltas justificadas»), por regular os efeitos das faltas no direito a férias em contradição com o regime do artigo 232.º do Código do Trabalho;
- i) A alínea b) da cláusula 42.^a («Protecção na maternidade»), por circunscrever às mulheres a possibilidade de interrupção do trabalho diário para aleitação durante 12 meses após o parto, em contradição com o n.º 3 do artigo 39.º do Código do Trabalho;
- j) A cláusula 45.^a («Trabalhadores-estudantes»), por permitir que se exceda o limite máximo semanal de horas para a frequência de aulas, divergindo, deste modo, do disposto no artigo 149.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por remissão do artigo 85.º do Código do Trabalho;
- k) A cláusula 46.^a («Obrigações das empresas»), por regular a formação profissional contínua dos trabalhadores em contradição com o regime do n.º 2 do artigo 125.º do Código do Trabalho e do n.º 5 do artigo 168.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- l) A cláusula 52.^a («Fiscalização»), por condicionar o exercício da actividade das entidades fiscalizadoras em contradição com o regime do artigo 279.º do Código do Trabalho;
- m) A cláusula 53.^a («Instituição») e o n.º 1 da cláusula 57.º («Competência»), por regularem a constituição de comissões de segurança, higiene

e saúde no trabalho em contradição com o regime do artigo 277.º do Código do Trabalho e do artigo 215.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

- n) A cláusula 62.^a («Sanções disciplinares»), por fixar um elenco mais restrito de sanções disciplinares que o prescrito pelo artigo 366.º do Código do Trabalho;
- o) O n.º 3 da cláusula 64.^a («Regulamentos internos»), por regular a entrada em vigor do regulamento interno em contradição com o disposto no n.º 4 do artigo 153.º do Código do Trabalho.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril).

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas que se dediquem ao fabrico de chocolates não filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas que se dediquem ao fabrico de chocolates filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — São excluídos da extensão o n.º 2 da cláusula 18.^a, a cláusula 19.^a, os n.ºs 4 e 7 da cláusula 24.^a, a cláusula 26.^a, o n.º 2 da cláusula 29.^a, o n.º 1 da cláusula 31.^a, o n.º 6 da cláusula 34.^a, o n.º 13 da cláusula 35.^a, a alínea b) da cláusula 42.^a, as cláusulas 45.^a, 46.^a, 52.^a e 53.^a, o n.º 1 da cláusula 57.^a, a cláusula 62.^a e o n.º 3 da cláusula 64.^a

3 — A retribuição do operário de 2.^a da tabela B) da convenção («Serviços complementares») apenas será objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.

Lisboa, 20 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

A associação sindical requereu a extensão da convenção referida a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais nela previstas, representadas pelas associações sindicais outorgantes.

O aludido CCT actualiza a tabela salarial e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2003.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, excluídos os praticantes e aprendizes, são cerca de 7889, dos quais 42,64% auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que mais de 10% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,8%.

É nos escalões com diferenciações até 2,8% e mais de 6,8% que se situa a maioria dos casos de não cumprimentos (84,27%).

Esses trabalhadores encontram-se distribuídos por vários escalões de dimensão, sendo, todavia, mais expressivos nas empresas que empregam até 10 e de 21 a 50 trabalhadores. É nessas empresas que se encontra o maior número de profissionais com remunerações praticadas inferiores às convencionais (47,09%).

A convenção actualiza outras prestações pecuniárias como: abono para falhas, em 2,6%; subsídio de refeição, em 5%; subsídio de refeição para motoristas e ajudantes de motoristas, entre 2,8% e 2,7%.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações, porque estas prestações foram objecto de extensão anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições previstas no anexo III para os grupos XIX e XX e as relativas a aprendizes corticeiros, aprendizes metalúrgicos e a praticantes para as categorias sem aprendizagem, de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor.

No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

São, ainda, excluídas da presente extensão as seguintes cláusulas:

- a) Cláusulas 5.^a, alínea a), 6.^a-D, 6.^a-M, 14.^a-A, n.º 1, 14.^a-D, n.º 1, alínea a), e 14.^a-H, n.º 1, por estabelecerem uma idade mínima de admissão inferior à prevista no artigo 55.º, n.º 2, do Código do Trabalho;
- b) Cláusula 20.^a, alíneas a) e c). A alínea a), por limitar a duração da protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o que contraria o artigo 49.º do Código do Trabalho. O regime legal não prevê somente a gravidez mas também o puerpério e a lactação. Corresponde essa norma à transposição do artigo 6.º da Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pelas disposições da convenção, porquanto estas não asseguram o respeito do regime da directiva. A alínea c), por limitar à

mãe o direito a dispensa para aleitação, contrariando o artigo 39.º, n.º 3, do Código do Trabalho, que prevê, no caso de não haver lugar a amamentação, que a mãe ou o pai tenham direito a dispensa para aleitação, por decisão conjunta;

- c) Cláusula 22.^a, n.ºs 1 e 3, por contrariarem os artigos 148.º, 149.º e 151.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- d) Cláusula 25.^a, n.ºs 1, 2, 4 e 5, por violarem os artigos 197.º, n.º 1, 198.º, 199.º, n.ºs 1, 2 e 3, e 200.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho;
- e) Cláusula 33.^a, n.º 1, por contrariar o disposto no n.º 4 do artigo 153.º do Código do Trabalho;
- f) Cláusula 37.^a, n.º 1, por violar o regime do artigo 210.º do Código do Trabalho;
- g) Cláusula 40.^a, n.º 3, por se afastar do regime previsto no artigo 212.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho;
- h) Cláusula 49.^a, n.º 1, por se afastar da noção de falta constante do artigo 224.º, n.º 1, do Código do Trabalho;
- i) Cláusula 50.^a, n.º 2, por estabelecer tipos e duração de faltas diferentes do previsto no n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho, atento o regime previsto no artigo 226.º;
- j) Cláusula 52.^a-A, n.º 2, por violar o disposto no artigo 232.º do Código do Trabalho;
- k) Cláusula 57.^a, por divergir da regra prevista no artigo 395.º do Código do Trabalho;
- l) Cláusula 62.^a, por se afastar do regime dos artigos 437.º a 439.º do Código do Trabalho;
- m) Cláusula 64.^a, por omitir as causas de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador previstas nas alíneas b) e c) do n.º 3 do artigo 441.º, atento o regime do artigo 383.º, n.º 2, do Código do Trabalho;
- n) Cláusula 67.^a, por violar o artigo 105.º, n.º 2, do Código do Trabalho;
- o) Cláusula 68.^a, por violar o disposto no artigo 390.º, n.º 3, *in fine*, atento o regime do artigo 383.º, n.º 2, do Código do Trabalho;
- p) Cláusula 76.^a-A, n.ºs 2 e 3, por a composição da comissão de segurança não respeitar o disposto no artigo 215.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- q) Cláusula 78.º, n.º 1, por reduzir o elenco de sanções previstas no artigo 366.º do Código do Trabalho;
- r) Cláusula 84.^a («Princípio geral da actividade sindical»), por remeter para legislação revogada.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão só abrange o território do continente a exemplo das extensões anteriores em virtude de a actividade regulada não existir nas Regiões Autónomas.

A extensão terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promoverá a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando circunstâncias justificativas exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril).

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações outorgantes que exerçam a actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições previstas no anexo III para os grupos XIX e XX e as relativas a aprendizes corticeiros, aprendizes metalúrgicos e a praticantes para as categorias sem aprendizagem, de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor.

No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima garantida resultante da redução seja inferior àquela.

3 — São excluídas da extensão as cláusulas 5.ª, alínea a), 6.ª-D, 6.ª-M, 14.ª-A, n.º 1, 14.ª-D, n.º 1, alínea a), 14.ª-H, n.º 1, 20.ª, alíneas a) e c), 22.ª, n.ºs 1 e 3, 25.ª, n.ºs 1, 2, 4 e 5, 33.ª, n.º 1, 37.ª, n.º 1, 40.ª, n.º 3, 49.ª, n.º 1, 50.ª, n.º 2, 52.ª-A, n.º 2, 57.ª, 62.ª, 64.ª, 67.ª, 68.ª, 76.ª-A, n.ºs 2 e 3, 78.ª, n.º 1, e 84.ª

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do

Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 20 de Abril de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas aos empregadores não filiados na associação outorgante e que, no território nacional, exerçam a mesma actividade.

2 — O CCT actualiza a tabela salarial e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2003 e 2004.

O número de trabalhadores a tempo completo abrangidos é 10 451, dos quais 1296 (12,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que mais de 7% auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7%. A maioria destes trabalhadores encontra-se nas empresas dos escalões de dimensão até 50 trabalhadores.

3 — As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias como o abono para falhas (2,6%), diuturnidades (3,3%) e outras ajudas de custo (2,7%-2,9%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

5 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3

do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

6 — Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPES — Federação Portuguesa dos

Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional representadas pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 115 empregadores e 2296 trabalhadores.

Cláusula 19.ª

Diuturnidades

1 — Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de € 23,10 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — As diuturnidades são revistas anualmente nos termos da contratação colectiva.

Cláusula 38.ª

Produção de efeitos

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 41.^a

Subsídio de risco e seguro

1 — Os motoristas habilitados com o certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de € 5,60 por cada dia em que prestem trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2 — As empresas obrigam-se a efectuar um seguro adicional por acidente que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de € 54 000.

Cláusula 42.^a

Disposições transitórias

As categorias profissionais de empilhador, operador de telex e servente de armazém, previstas no anexo I deste CCT, já foram extintas.

Nota. — Mantêm-se em vigor as cláusulas e o anexo I, não revistos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições — Euros
I	Director de serviços Chefe de escritório	806
II	Tesoureiro Contabilista Chefe de departamento, de divisão e de serviços Analista de informática Chefe de vendas Encarregado geral (comércio e armazém)	719
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador informático Inspector de vendas	674
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Prospector de vendas (sem comissões) Demonstrador (sem comissões) Secretário Técnico de laboratório (de mais de quatro anos)	654
V	Primeiro-escriturário Caixa Operador de computadores de 1. ^a Cobrador Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Motorista de pesados	582

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições — Euros
	Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos)	
VI	Segundo-escriturário Operador de computadores de 2. ^a Segundo-caixeiro Motorista de ligeiros Conferente Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos)	530
VII	Terceiro-escriturário Telefonista de 1. ^a Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Prospector de vendas (com comissões) Demonstrador (com comissões) Terceiro-caixeiro Empregado de expedição Ajudante de motorista	505
VIII	Distribuidor Servente Embalador Operador de empilhador de balança Telefonista de 2. ^a Contínuo, porteiro e guarda de 1. ^a Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Estagiário e dactilógrafo do 3. ^o ano	451
IX	Estagiário e dactilógrafo do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Contínuo, guarda e porteiro de 2. ^a Servente de limpeza	393
X	Praticante (comércio e armazém) Estagiário e dactilógrafo do 1. ^o ano (*)	334
XI	Paquete (*)	272

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

Porto, 5 de Abril de 2005.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Fausto de Oliveira Magalhães, mandatário.
António Barbosa da Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Hélder Filipe Silva Almeida, mandatário.

Pelo STVSI — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trab. das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democ. da Energia, Química e Indústrias:

Manuel da Silva Pereira, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

29 de Março de 2005. — (*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;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 21 de Abril de 2005, a fl. 91 do livro n.º 10, com o n.º 89/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras.

O CCT para o Comércio de Carnes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1994, sua última revisão e texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2004, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que nos distritos de Lisboa e Setúbal, nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Portimão, Proença-a-Nova, Sertã e Vila de Rei exerçam a actividade do comércio de carnes representadas pelas associações patronais outorgantes, bem como por aquelas que o vierem a subscrever, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2 — Estão designadamente abrangidos pelo presente contrato colectivo as entidades patronais e os trabalhadores cuja actividade se exerça em talhos ou em estabelecimentos que, com outra designação, procedam ao desmancho, corte e venda de carnes de bovino, equídeo, suíno, ovino e caprino.

3 — O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

4 — As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito do presente contrato às empresas que exerçam a actividade do comércio de carnes e que não estejam inscritas nas associações outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1:

- a) O presente contrato entra em vigor nos termos da lei e é válido pelo período de dois anos;
- b) A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

2 — A denúncia não pode ser feita antes de decorridos 9 ou 20 meses, conforme se trate, respectivamente, de revisão das tabelas salariais ou da restante matéria.

3 — A contraproposta deve ser apresentada nos 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapponentes a última data de recepção da proposta.

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais de:

- a) Encarregado;
- b) Primeiro-oficial;
- c) Segundo-oficial;
- d) Praticante;
- e) Aspirante;
- f) Caixa de balcão;

às quais correspondem as seguintes funções:

Encarregado — o encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores;

.....

2 — Não é obrigatória a existência de caixa de balcão nos estabelecimentos ou secções de talho.

3 — Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este, desde que a entidade empregadora não preste serviço no estabelecimento.

Cláusula 10.^a

Promoções

Sem prejuízo das categorias que lhe competem pelas funções que efectivamente exercerem, os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

- a) O aspirante será obrigatoriamente promovido a praticante logo que complete 18 anos de idade, dois anos de prática num ou mais estabelecimentos ou quando prove ter obtido formação profissional na profissão de cortador de carnes;

.....

Cláusula 28.^a

Direito dos trabalhadores nas deslocações

.....

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos, ou nos seguintes termos:

Diária completa — € 36;
Dormida com pequeno-almoço — € 22;
Almoço ou jantar — € 8;
Pequeno-almoço — € 2,80.

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

.....

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 21.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — As retribuições mínimas mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso automático, até ao limite de três diuturnidades, no valor de € 18 cada uma.

Cláusula 44.^a

Férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

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

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

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

4 — 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.

Cláusula 55.^a

Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas de exame de aptidão profissional ou em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializados, durante o dia de cada prova;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) Nascimento de filho durante cinco dias úteis consecutivos ou não;
- i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- j) Exercício de funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;
- l) Doação de sangue a título gracioso durante um dia, desde que este dia não recaia na sexta-feira ou no sábado.

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

4 — Apenas beneficiam do disposto na alínea c) do n.º 2 delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores até ao número estabelecido na legislação aplicável e neste CCT.

Cláusula 96.^a

Aplicação das tabelas salariais

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)	
Categoria	Remuneração
Encarregado	680
Primeiro-oficial	615
Segundo-oficial	530
Caixa de balcão	426
Praticante	426
Aspirante	380

Lisboa, 10 de Janeiro de 2005.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pelas Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros, Associação Comercial de Portimão, ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região do Oeste, AECC — Associação Comercial do Concelho de Cascais e AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

José Eduardo Tavares Martins da Graça, mandatário.

Pelas Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

José Manuel Landeiro Borges, director.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

Francisco Vicente Matias, director.

Depositado em 21 de Abril de 2005, a fl. 90 do livro n.º 10, com o n.º 88/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a Lacticoop Serviços de Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.^{da}, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, e a Lacticoop, SGPS — Unipessoal, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

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

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

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

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

8 — Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automa-

ticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Idade não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade mínima imposta por lei.
- c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado por essa exigência.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste ACT serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estejam ao serviço do empregador;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos do presente ACT.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2 — Compete à comissão paritária, a pedido das associações sindicais ou do empregador, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente ACT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental:

- a) De 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de acções de formação profissional;
- b) De 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade;
- c) De 240 dias para o pessoal da direcção e quadros superiores.

2 — No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3 — As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.

4 — Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

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

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2 — Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse escalão de acordo com o anexo II.

Cláusula 9.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é regulamentada no anexo II.

Cláusula 10.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Cumprir as cláusulas deste ACT;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objectivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;
- f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de segurança social para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;
- g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;
- j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- m) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- n) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- o) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 34.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes ou os seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;
- j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e funcionamento dos serviços de natureza urgente, têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora a que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente ACT;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;

- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos do empregador cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabricos ou condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos actos tendentes à melhoria da produtividade;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho — Definição e fixação

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

2 — Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 15.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem

como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

- b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;
- d) Horário de turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.

2 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 17.^a

Trabalho por turnos

1 — O empregador obriga-se a fixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais.

2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.

4 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e previamente comunicadas ao empregador.

6 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

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

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses e ainda os trabalhadores menores.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 36.^a

6 — Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7 — Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8 — Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos n.ºs 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 36.^a

Cláusula 19.^a

Limite do trabalho suplementar

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

- a) Duzentas horas 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.

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

- a) 50 % se prestado em tempo diurno;
- b) 100 % se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

- a) 200 % em tempo diurno;
- b) 250 % em tempo nocturno.

3 — Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM — retribuição normal mensal — retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;
HT — horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 1,75$$

sendo:

A — acréscimo;
VM — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remun-

nerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 0,75$$

sendo:

A — acréscimo;

VM — vencimento mensal.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3% sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo centímo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20% da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5% para o trabalhador com mais de 10 e até 15 anos de casa e de 7,5% com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de:

€ 2,50 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004;

€ 2,90 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2005.

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

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

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

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

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

2 — Por transferência entende-se a mudança definitiva da local habitual de trabalho.

3 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge

e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

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

3 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
- b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 24 às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito de acordo com os valores constantes do anexo IV deste ACT.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6 — Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina sem chumbo 95 que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efec-

tuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9 — Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — Serão considerados feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, são também considerados como obrigatório o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 39.^a

Férias

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

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

3 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês

de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.

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

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

3 — As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e g) da cláusula 44.^a, n.º 2, não entram para o cômputo das faltas previstas nas alíneas do número anterior.

4 — O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7 — Para o efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

8 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

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

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

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

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

7 — Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

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

10 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

11 — Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 43.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a mem-

bras do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal justificadas.

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

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

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

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de falta

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4 — O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalha-

dor, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

1 — O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5 — A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

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

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — 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 ao prazo.

5 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 49.^a

Cessação do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2 — O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3 — Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pelo empregador;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativa à empresa.

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

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

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho, por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início de produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento, podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação ou conjuntamente com este as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data de cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 53.^a

Justa causa de rescisão por parte do empregador

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação de justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos

dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Para justificar judicialmente a rescisão, apenas são atendíveis os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constitui justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos do empregador:

- a) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) A aplicação de sanção abusiva;
- c) Falta culposa de condições de segurança e higiene no trabalho;
- d) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei praticadas pelo empregador ou seus representantes legais;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador.

5 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — A rescisão com fundamento nos factos previstos no n.º 4 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação

escrita ao empregador, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O empregador pode nos contratos individuais de trabalho alargar o prazo de aviso prévio até seis meses relativamente a trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e de elevado grau de responsabilidade.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do aviso prévio.

Cláusula 56.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

- a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;
- b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;
- c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

Cláusula 57.^a

Revogação unilateral durante o período experimental

Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 58.^a

Cessação de contrato de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pelo empregador, operada simultânea e sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelos menos, cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 59.^a

Comunicações

1 — Se o empregador pretender promover um despedimento colectivo deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja conhecida, a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deverá ser acompanhada de:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 6 da cláusula 54.^a

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços do ministério da tutela competente na área das relações colectivas de trabalho.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunicará, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de sete dias úteis contados a partir da data da expedição daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador enviará à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

Cláusula 60.^a

Consultas

1 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista no n.º 1 ou no n.º 5 da cláusula anterior tem lugar uma fase de informação e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e os efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 — Se no decurso de um processo de despedimento colectivo vierem a adoptar-se as medidas previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, aos trabalhadores abrangidos não se aplicarão as disposições dos artigos 336.º e 337.º do Código do Trabalho.

3 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 pressupõe o acordo do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos na lei.

4 — Das reuniões de negociação será lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Cláusula 61.^a

Intervenção do ministério da tutela

1 — Os serviços do ministério da tutela com competência na área das relações colectivas de trabalho participarão no processo de negociação previsto na cláusula anterior, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e processual e a promover a conciliação dos interesses das partes.

2 — A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa dos serviços referidos no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e o centro regional de segurança social definirão as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que vierem a ser adoptadas.

Cláusula 62.^a

Decisão do empregador

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida no n.º 1 ou no n.º 5 da cláusula 59.^a, o empregador comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, o empregador deve remeter aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas de trabalho a acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 60.^a, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, a morada, as datas

de nascimento e de admissão na empresa, a situação perante a segurança social, a profissão, a categoria, a retribuição e, ainda, a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data será enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 60.^a, o empregador, para os efeitos do referido no n.º 2 desta cláusula, enviará documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Cláusula 63.^a

Aviso prévio

1 — A comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior deverá ser efectuada com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 — A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 64.^a

Crédito de horas

1 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comunicar previamente ao empregador o modo de utilização do crédito de horas.

Cláusula 65.^a

Direitos dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação calculada nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 54.^a

2 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante aviso com antecedência mínima de três dias úteis, rescindir o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito à compensação a que se refere o número anterior.

3 — O reconhecimento pelo trabalhador da compensação a que se refere a presente cláusula vale como aceitação do despedimento.

4 — Os representantes sindicais e os membros das comissões de trabalhadores, quando em efectividade de funções à data do despedimento, têm preferência na manutenção do emprego dentro da mesma secção e categoria, salvo diferente critério estabelecido no presente ACT.

5 — A inobservância da preferência estabelecida no número anterior confere ao trabalhador representante o direito à indemnização correspondente ao dobro previsto no n.º 6 da cláusula 54.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 66.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações:

- a) Falta das comunicações exigidas nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 59.º;
- b) Falta de promoção, pelo empregador, da negociação prevista no n.º 1 da cláusula 60.^a;
- c) Inobservância do prazo referido no n.º 1 da cláusula 62.^a;
- d) Não ter sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere a cláusula 65.^a e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula;
- e) Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude do despedimento são as previstas no artigo 436.º do Código do Trabalho.

3 — O requisito previsto na alínea d) do n.º 1 não é exigível no caso previsto no artigo 391.º do Código do Trabalho nem nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Cláusula 67.^a

Recurso ao tribunal

1 — Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem requerer a suspensão judicial do mesmo, com fundamento em qualquer das situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula anterior, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da cessação do contrato de trabalho, constante da comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula 62.^a

2 — No prazo de 90 dias contados a partir da data referida no número anterior, podem os mesmos trabalhadores impugnar o despedimento com fundamento em qualquer dos factos referidos no n.º 1 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da mesma cláusula.

3 — A providência cautelar de suspensão e a acção de impugnação de despedimento seguem os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.^a

Cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho

1 — A extinção de posto de trabalho justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais relativos à empresa determina a cessação do contrato de trabalho, desde que se verifiquem as condições previstas na cláusula seguinte.

2 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se:

- a) Motivos económicos ou de mercado a comprovada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos tecnológicos as alterações nas técnicas ou processos de fabrico ou automatização dos equipamentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como a informatização de serviços ou a automatização de meios de comunicação;
- c) Motivos estruturais o encerramento definitivo da empresa, bem como o encerramento de uma ou várias secções, ou estrutura equivalente, provocado por desequilíbrio económico-financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes.

Cláusula 69.^a

Condições de cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho prevista na cláusula anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- 1) Os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador;
- 2) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- 3) Não se verifique existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- 4) Não se verifique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- 5) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador, na concretização de postos de trabalho a extinguir, observará, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:

- 1) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2) Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3) Categoria profissional de classe inferior;
- 4) Menor antiguidade na empresa.

3 — A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador ou, existindo o mesmo, aquele não aceite a alteração do objecto do contrato de trabalho.

4 — Os trabalhadores que nos três meses anteriores à data da comunicação referida no n.º 1 da cláusula seguinte tenham sido transferidos para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto têm direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma remuneração de base, salvo se este também tiver sido extinto.

Cláusula 70.^a

Comunicações

1 — Para os efeitos previstos nas cláusulas anteriores, o empregador deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e a consequente cessação do contrato do trabalhador que o ocupe.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deve igualmente ser feita a cada um dos trabalhadores envolvidos e enviada ao sindicato representativo dos mesmos, quando sejam representantes sindicais.

3 — A comunicação a que se referem os números anteriores deve ser acompanhada de:

- a) Indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b) Indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 71.^a

Processo

1 — Dentro do prazo e nos termos previstos no artigo 357.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a estrutura representativa dos trabalhadores deve, em caso de oposição à cessação, emitir parecer fundamentado do qual constem as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, a não verificação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 69.^a ou quanto à violação das prioridades a que se refere o n.º 2 da mesma cláusula, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos.

2 — Dentro do mesmo prazo, podem os trabalhadores abrangidos pronunciar-se nos termos do número anterior.

3 — A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três dias úteis posteriores à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 70.^a, solicitar a intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 da cláusula 69.^a

4 — A Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo de sete dias contados a partir da data da recepção do requerimento referido no número anterior, elaborará relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual será enviado à entidade requerente e ao empregador.

Cláusula 72.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — Decorridos cinco dias sobre o prazo previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador proferirá, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) O motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) A confirmação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) da cláusula 69.^a, com justificação

de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;

- c) A indicação do montante da compensação, bem como o lugar e forma do seu pagamento;
- d) A prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este;
- e) A data da cessação do contrato.

2 — A decisão será comunicada por cópia ou transcrição à entidade referida no n.º 1 da cláusula 70.^a e, sendo o caso, à mencionada no n.º 2 da mesma cláusula, e, bem assim, aos serviços regionais da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 73.^a

Direitos dos trabalhadores

Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse nos termos da cláusula 68.^a aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nas cláusulas 63.^a, 64.^a e 65.^a

Cláusula 74.^a

Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial da cessação do contrato no prazo de cinco dias úteis contados a partir da recepção da comunicação a que se refere o n.º 2 da cláusula 72.^a

2 — A providência cautelar de suspensão da cessação do contrato é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho para o despedimento com justa causa, com as devidas adaptações.

Cláusula 75.^a

Nulidade da cessação do contrato

1 — A cessação do contrato de trabalho é nula se se verificar algum dos seguintes vícios:

- a) Inexistência do fundamento invocado;
- b) Falta dos requisitos previstos no n.º 1 da cláusula 69.^a;
- c) Violação dos critérios enunciados no n.º 2 da cláusula 69.^a;
- d) Falta das comunicações previstas na cláusula 70.^a;
- e) Falta de pagamento da compensação devida nos termos da cláusula anterior.

2 — A nulidade só pode ser declarada em tribunal em acção intentada pelo trabalhador com essa finalidade.

3 — As consequências da nulidade são as previstas no artigo 436.º do Código do Trabalho.

Cláusula 76.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis

seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador de acordo com o estabelecido no n.º 3 da cláusula 55.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 77.^a

Noção de infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres que lhe estão cometidos pela lei e por este ACT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano a contar a partir do momento da sua ocorrência.

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela direcção social ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 79.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 80.^a

Sanções

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

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e vencimento até 10 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

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

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 toma obrigatória a prévia instauração de processo disciplinar.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, o empregador comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — O empregador, 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 — O empregador não é obrigado 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 ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido na cláusula 79.^a

12 — 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.

13 — O processo disciplinar tem de estar concluído no prazo máximo de 60 dias após o seu início, salvo se tal não fosse possível por motivo imputável ao trabalhador arguido.

Cláusula 82.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode o empregador 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.

Cláusula 83.^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) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão intersindical, instituições de previdência e outras legalmente previstas de representação dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar o empregador por violação às leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 6 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 84.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

Para além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são

assegurados a estes na condição de maternidade e de paternidade os direitos constantes das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

I — Dever de informação

O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

II — Licença por maternidade

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

2 — Nos casos de nascimento de 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 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 de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias.

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

7 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no n.º 1 da presente secção, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

8 — A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

III — 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 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do ponto anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

IV — Dispensa para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

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

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

V — Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou 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.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VI — Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial, pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

3 — 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.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VII — Protecção da segurança e da saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, de acordo com o artigo 49.º do Código do Trabalho.

Cláusula 85.^a

Trabalho de menores

1 — O empregador deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

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

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

Cláusula 86.^a

Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço do empregador que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á o regime legal vigente.

Cláusula 87.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 88.^a

Medicina do trabalho

1 — O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da micror-

radiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;
- c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;
- d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;
- e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4 — Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 89.^a

Seguros

1 — Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2 — O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 90.^a

Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação do empregador;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAA;
- c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 91.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 92.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 93.^a

Reclassificação profissional

1 — O empregador deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste ACT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador este não reclamar dela junto do empregador; no caso de reclamação, o empregador deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente ACT.

Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

3 — Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o IRCT existente, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003.

ANEXO I

Definição de funções

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo também proceder à sua montagem.

Ajudante (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-chefe de laboratório. — É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de encarregado de secção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; faz cargas e descargas; procede à distribuição ou recolha dos produtos da empresa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista. — É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a

Analista auxiliar. — É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Analista principal. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhe-

cimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

Assessor técnico. — É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente administrativo principal. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial. — É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração. — É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e

reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Caixa (esc.). — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Carpinteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes, realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe do centro de informática. — É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua, fora do escritório, cobranças, pagamentos e depósitos, entregando ou recebendo documentos de quitação; considera-se-lhe equiparado o trabalhador do serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Colhedor de amostras. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação de leite e de pagamento a postos e salas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, zelando pela sua utilização.

Conferente. — É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los

ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Contrastador. — É o trabalhador que faz o controlo de medição e colhe amostras vaca por vaca nos estábulos ou nas salas de ordenha colectiva, procedendo aos diversos registos, acondiciona as amostras colhidas e despacha-as para o laboratório acompanhadas de modelo próprio, faz os registos de folhas de campo, mantém o ficheiro actualizado no efectivo em contraste, registando os resultados, elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem e colabora na selecção de crias, para recria de animais.

Cozinheiro. — É o trabalhador que, tendo em atenção o número de pessoas a servir, se ocupa da elaboração da ementa e da aquisição ou recepção de víveres e outros produtos necessários, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e a carne e procede às operações necessárias à confecção das refeições e de pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e do demais equipamento.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; poderá proceder ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma delas, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

Director de departamento. — É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultadoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director fabril. — É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

Director-geral. — É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa,

controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de colhedor de amostras. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos colhedores de amostras.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Encarregado fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado de local de recolha. — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anotando as respectivas quantidades. Executa a ordenha mecânica, se for essa a natureza do local de recolha, e armazena o leite e cuida do funcionamento do tanque de refrigeração, se de tal estiver equipado. Cuida das instalações e dos equipamentos na sua funcionalidade e na sua higiene. Preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

Encarregado de posto de concentração. — É o trabalhador que superintende o pessoal e os trabalhos no posto de concentração, competindo-lhe, nomeadamente, controlar a matéria-prima e outros produtos, cuidar da manutenção da qualidade do leite através da clarificação e da refrigeração, procedendo a loteamentos de leite consoante a sua qualidade e a acertos de gordura através do desnate, assegurando a higiene e a conservação do posto e do respectivo material.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado de transportes. — É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado de vulgarizador. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade de vulgarizador.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que, em armazéns ou em outros locais, entrega as ferramentas, os materiais ou os produtos que são requisitados, efectuando o registo e o controlo dos mesmos, podendo ainda proceder a cargas e descargas relacionadas com os mesmos.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, das fornalhas e das condutas e providenciar o bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível, e o estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir dentro dos limites da sua competência as recomendações impostas pela legislação vigente.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e a conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

Inseminador artificial. — É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado hígio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio. — É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorigénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Monitor. — É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na

aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operador de informática. — É o trabalhador que recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara e opera o computador e os seus órgãos periféricos.

Operador de tratamento de texto. — É o trabalhador que escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador e revê a documentação a fim de detectar erros e proceder às necessárias correcções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

Operário especializado. — É o trabalhador com formação adequada, capacitado para assumir responsabilidades específicas em áreas produtivas, no domínio das tecnologias dos processos e dos equipamentos.

Operário de laboração. — É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos utilizados na actividade de leite e lacticínios. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operário de laboratório. — É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, e verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias em esquema desenhado, interpreta o desenho.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indi-

cando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Profissional de engenharia do grau I. — É o trabalhador que:

- Executa trabalho técnico simples e ou de rotina, incluindo pequenos projectos ou cálculos, sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processos;
- Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Elabora especificações e estimativas sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e à precisão dos resultados.

Profissional de engenharia do grau II. — É o trabalhador que:

- Presta assistência a profissionais mais qualificados nos cálculos, ensaios, análises, computação e actividade técnico-comercial;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Está mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- Pode actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Receberá assistência técnica de um profissional mais qualificado sempre que disso necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- Pode exercer funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- Pode orientar e coordenar outros técnicos numa actividade comum;
- Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Profissional de engenharia do grau III. — É o trabalhador que:

- Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com

a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- d) Pode exercer actividades técnico-comerciais ao nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e retira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, coordenando e orientando outros profissionais.

Profissional de engenharia do grau IV. — É o trabalhador que:

- a) Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Realiza a orientação e a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Elabora recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e à exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e a execução de uma tarefa completa de estudos ou de desenvolvimento que lhe seja confiada, ou realiza tarefas que requerem capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à decisão técnica. Assume a responsabilidade permanente pelos outros técnicos que supervisiona;
- f) Recebe trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e pelos prazos desse trabalho;
- g) Realiza a aplicação de conhecimentos de engenharia e de direcção de actividades com o fim de realização independente.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista. — É o trabalhador que atende o público, a fim de lhe prestar informações, dirigindo-o

para as pessoas, as secções ou os locais pretendidos, e marca entrevistas. Controla a entrada de visitantes, a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas no edifício. Presta as informações solicitadas ou indaga a pessoa a que se dirige. Contacta telefonicamente ou por outro processo com as diversas secções para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença de visitantes e comunica as instruções recebidas.

Repositor. — É o trabalhador que procede ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

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

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de construção civil. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade sem qualquer qualificação que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador diplomado com um curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pelo empregador, adequada às necessidades técnicas da indústria que orienta o fabrico de lacticínios em uma ou mais fábricas.

Técnico de higiene e segurança (industrial). — É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador responsável pela manutenção das máquinas de uma área fabril sob a orientação do seu superior hierárquico, cabendo-lhe a coordenação das actividades do pessoal subordinado.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações

internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefônicas.

Tratador de vacaria. — É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efectivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efectivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

Vendedor. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Vulgarizador. — É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

Trabalhadores de escritório

I — Admissão

1 — As idades mínimas para a admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) 21 anos para os caixas e cobradores;
- b) 18 anos para os contínuos;
- c) 16 anos para os telefonistas e profissionais de escritório.

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

- a) Para contínuos, telefonistas, cobradores e trabalhadores de limpeza — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer outro curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham

desempenhado funções que correspondem à de qualquer das profissões nele previstas.

II — Promoções e acessos

1 — Os contínuos, telefonistas e cobradores terão preferência no preenchimento de vagas de profissionais de escritório em condições de habilitações iguais ou equiparadas às dos trabalhadores interessados.

2 — Os estagiários ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.^a classe logo que completem um ano de categoria.

3 — Os operadores de tratamento de texto ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.^a classe logo que completem dois anos na categoria.

4 — Os assistentes administrativos de 3.^a e de 2.^a classe ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

III — Densidades e dotações mínimas

1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20% do número total dos profissionais de escritório.

2 — Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30% para os assistentes administrativos de 1.^a classe, 30% para os assistentes administrativos de 2.^a classe e 40% para os assistentes administrativos de 3.^a classe.

3 — O número de estagiários e operadores de tratamento de texto tomados em conjunto não poderá exceder 50% do número total de escriturários.

4 — Por cada quatro assistentes administrativos, um, pelo menos, terá de ser assistente administrativo principal.

5 — No prazo de 60 dias a contar a partir da entrada em vigor do presente ACT, a entidade empregadora promoverá a assistente administrativo principal tantos assistentes administrativos, de qualquer classe, quantos os necessários para dar cumprimento ao disposto no n.º 4 deste grupo.

6 — Futuramente a promoção a assistente administrativo principal processar-se-á apenas quando existir uma vaga, em função do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Para o efeito, no prazo de 30 dias a contar a partir da verificação da vaga, será aberto concurso para prestação de provas, a que poderão candidatar-se todos os assistentes administrativos;
- b) O concurso inicia-se com o anúncio interno e com a comunicação ao sindicato da sua abertura, feitos com a antecedência de 30 dias sobre a data da prestação de provas. Nesse anúncio identificar-se-á o lugar posto a concurso e o programa das provas;
- c) Os concorrentes poderão apresentar os seus requerimentos de admissão nos 20 dias subsequentes ao anúncio e à comunicação da abertura do concurso;

- d) Para admissão dos candidatos, elaboração das provas e sua avaliação, será constituído até ao termo das candidaturas um júri de quatro elementos, sendo dois indicados pela empresa e dois pelo sindicato;
- e) Os resultados das provas serão afixados no prazo de 15 dias a contar a partir da sua realização;
- f) Será promovido o candidato que tiver obtido melhor classificação e em caso de igualdade terá preferência o candidato:

- 1) Que já preste serviço na secção onde se verifica a vaga;
- 2) Que tenha maior antiguidade na empresa.

Trabalhadores de comércio e armazém

IV — Admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores do comércio e armazém é de 16 anos.

2 — Não poderão ser admitidos como caixeiros-ajudantes indivíduos com mais de 21 anos de idade.

3 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

V — Densidades e dotações mínimas

1 — Nos armazéns com cinco ou menos de cinco trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.

2 — Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém.

3 — Nos armazéns com mais de 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém, um ajudante de encarregado e um fiel de armazém.

4 — É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais trabalhadores.

B) Profissionais de engenharia

I — Admissão, carreira e acessos

Engenheiros técnicos agrários — Profissionais de engenharia

Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, ao nível de bacharel ou equiparado, habilitados com o curso superior de Engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

Engenheiros técnicos agrários — Definição

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de Engenharia, nos vários ramos das Ciências Agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas,

e habilitados a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade, não constituindo critério preferencial o grau de formação académica, mas a competência profissional devidamente comprovada.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita no escalão I-A, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I e II é de um a dois anos, respectivamente.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos.

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar, em caso nenhum, o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à responsabilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.6 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

C) Trabalhadores de lacticínios

I — Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadros e acessos

1 — A organização do quadro de pessoal é da responsabilidade do empregador, tendo em conta as regras estabelecidas neste ACT.

2 — A proporção a observar para as classes de operário de laboração será a de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

3 — Em cada secção haverá obrigatoriamente um encarregado de secção.

4 — Nas secções com 10 ou mais operários, será obrigatória a existência de um encarregado de secção e de um ajudante de encarregado de secção.

5 — Estas disposições aplicam-se a todos os turnos com que as secções tenham de funcionar, desde que nelas se verifiquem as densidades previstas nos números anteriores.

III — Promoções

1 — Os profissionais dos 3.º e 2.º escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.

2 — Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente ACT, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

4 — O trabalhador já classificado como analista, mesmo sem qualquer especialização, manterá a categoria e o direito às promoções previstas neste ACT.

D) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Descanso e livrete

1 — O descanso semanal dos trabalhadores afectos aos transportes apenas poderá variar após decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.

2 — A entidade empregadora deverá adquirir para os trabalhadores afectos aos transportes o livrete de trabalho no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

3 — Os motoristas, sempre que conduzam semi-reboques e ou atrelados, verão a retribuição relativa a esse período de condução aumentada em 10% da retribuição que auferem.

E) Trabalhadores electricistas

I — Carreira profissional

1 — Os ajudantes após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a pré-oficiais.

2 — Os pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais.

3 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos geral de electricidade, de formação de montador electricista e de formação de electromecânica e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau dos torpedeiros detectores, do 2.º grau de electricista e do 2.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radio-montador da Escola Militar de Electromecânica, com 16 ou mais anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social através do IEFP, cursos do 1.º grau de electricista, do 1.º grau de torpedeiro detector e do 1.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

5 — Para os efeitos de acesso à carreira profissional e respectiva atribuição de categoria profissional conta todo o tempo de efectivo exercício de profissão, independentemente da empresa, incluindo o exercício da profissão durante o serviço militar.

6 — A entidade empregadora fornecerá aos trabalhadores e ao sindicato respectivo os elementos necessários para o averbamento das categorias profissionais na carteira profissional dos trabalhadores que estão ou estiverem ao serviço, sempre que para isso seja solicitada.

II — Quadro de densidade

1 — Havendo cinco ou mais electricistas, um terá de ser encarregado.

2 — Havendo apenas um electricista, deverá ser remunerado como oficial.

3 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder 100 % da totalidade dos oficiais.

4 — Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nos números anteriores.

III — Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

F) Trabalhadores metalúrgicos

I — Tirocínio ou prática

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois e de um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

2 — Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

3 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4 — Em caso de cessação do contrato, deverá o empregador passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com a indicação da profissão ou das profissões a que o mesmo respeita.

G) Trabalhadores fogueiros

I — Carreira profissional

1 — Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de três fogueiros de 1.^a classe, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado, elevando-se o seu número na mesma proporção.

2 — Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual,

de 1.^a categoria ou de 2.^a categoria, ou de carregamento automático com superfície de aquecimento superior a 100 m², é obrigatória a admissão de um estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante.

3 — Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho, após audição do sindicato respectivo, poderá isentar o empregador do cumprimento do disposto no número anterior ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

II — Princípios gerais da profissão de fogueiro

1 — Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais em que se encontram instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com o fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro:

- a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de «fogo abafado» ou «fogo coberto» sob certa vigilância permanente de um fogueiro ou ajudante;
- b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

2 — Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontram instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspeção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respectivo ou aos seus delegados e aos representantes do empregador.

3 — O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

4 — Para os efeitos deste ACT, entende-se por recipientes os geradores de vapor e de água subaquecida e caldeiras de termofluido.

H) Trabalhadores da construção civil

I — Admissão

A admissão para as categorias profissionais deste ACT é de 18 anos.

I) Trabalhadores de hotelaria

I — Título profissional

1 — O documento comprovativo do grau profissional é a carteira profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá exercer a sua actividade sem estar munido daquele documento, salvo nos casos em que a respectiva profissão não o exija.

II — Promoções

Os cozinheiros de 3.^a e de 2.^a serão promovidos à classe imediata logo que seja averbada na respectiva

carteira profissional a habilitação em cursos de hotelaria ou exame profissional efectuado nas escolas de hotelaria.

III — Direito à alimentação

Nas cantinas ou refeitórios, os cozinheiros têm direito às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Nível I:

Director-geral.

Nível II:

Director de departamento;
Director fabril.

Nível III:

Assessor técnico do grau III;
Chefe de serviços.

Nível IV:

Assessor técnico do grau II;
Chefe de laboratório;
Profissional de engenharia do grau IV;
Técnico de fabrico.

Nível V:

Assessor técnico do grau I;
Assistente comercial;
Chefe do centro de informática;
Profissional de engenharia do grau III;
Técnico de manutenção.

Nível VI:

Ajudante-chefe de laboratório;
Chefe de secção;
Monitor;
Profissional de engenharia do grau II;
Programador.

Nível VII:

Assistente administrativo principal;
Encarregado de armazém;
Inseminador;
Operador de informática;
Profissional de engenharia do grau I;
Secretário;
Técnico de higiene e segurança industrial.

Nível VIII:

Ajudante-encarregado de armazém;
Analista principal;
Assistente administrativo de 1.^a;
Caixa;
Encarregado electricista;
Encarregado fogueiro;
Encarregado metalúrgico;
Encarregado de posto de concentração;
Encarregado de transportes;
Encarregado de vulgarizadores;

Fiel de armazém;
Vendedor.

Nível IX:

Afinador de máquinas de 1.^a;
Analista de 1.^a;
Assistente administrativo de 2.^a;
Bate-chapa de 1.^a;
Cobrador;
Encarregado de secção;
Fogueiro de 1.^a;
Mecânico auto de 1.^a;
Mecânico de frio de 1.^a;
Motorista (pesados);
Oficial electricista de mais de três anos;
Serralheiro mecânico de 1.^a

Nível X:

Ajudante de encarregado de secção;
Contrastador de 1.^a;
Cozinheiro de 1.^a;
Demonstrador;
Encarregado de colhedor de amostras;
Operário especializado;
Recepcionista;
Vulgarizador de 1.^a

Nível XI:

Afinador de máquinas de 2.^a;
Analista de 2.^a;
Analista auxiliar;
Assistente administrativo de 3.^a;
Bate-chapa de 2.^a;
Contrastador de 2.^a;
Cozinheiro de 2.^a;
Distribuidor;
Fogueiro de 2.^a;
Mecânico auto de 2.^a;
Mecânico de frio de 2.^a;
Motorista (ligeiros);
Oficial electricista até três anos;
Operário de laboração de 1.^a;
Repositor;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Telefonista vulgarizador de 2.^a

Nível XII:

Afinador de máquinas de 3.^a;
Ajudante de motorista;
Analista de 3.^a;
Bate-chapa de 3.^a;
Carpinteiro;
Condutor de máquinas elevatórias de transporte;
Conferente;
Cozinheiro de 3.^a;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Lubrificador;
Mecânico auto de 3.^a;
Mecânico de frio de 3.^a;
Operário de laboração de 2.^a;
Pedreiro;
Serralheiro mecânico de 3.^a

Nível XIII:

Colhedor de amostras;
Contrastador de 3.^a;

Lavador;
Operário de laboração de 3.^a;
Operário de laboratório;
Vulgarizador de 3.^a

Nível XIV:

Contínuo;
Operador de tratamento de texto do 2.º ano;
Pré-oficial (electricista) do 2.º ano;
Servente de armazém.

Nível XV:

Auxiliar de laboração;
Pré-oficial (electricista) do 1.º ano.

Nível XVI:

Ajudante de electricista do 2.º ano;
Guarda;
Operário não diferenciado;
Porteiro;
Praticante de metalúrgico do 2.º ano;
Servente da construção civil;
Servente de limpeza.

Nível XVII:

Ajudante de electricista do 1.º ano;
Operador de tratamento de texto do 1.º ano;
Estagiário;
Praticante de metalúrgico do 1.º ano;
Tratador de vacaria.

Nível XVIII:

Encarregado do local de recolha.

ANEXO IV

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director-geral	1 241
II	Director de departamento Director fabril	1 097
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	934
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico	830
V	Assessor técnico do grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção	718
VI	Ajudante-chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador	637

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário Técnico de higiene e segurança industrial	594
VIII	Ajudante de encarregado de armazém ... Analista principal Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Encarregado electricista Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração ... Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Inseminador Vendedor	555
IX	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Cobrador Encarregado de secção Fogueiro de 1. ^a Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de frio de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos ... Serralheiro mecânico de 1. ^a	524
X	Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Demonstrador Encarregado de colhedor de amostras ... Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1. ^a	506
XI	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Analista auxiliar Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Contrastador de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Distribuidor Fogueiro de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de frio de 2. ^a Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operário de laboração de 1. ^a Repositor Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista Vulgarizador de 2. ^a	494
XII	Afinador de máquinas de 3. ^a Ajudante de motorista Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3. ^a Entregador de ferramentas/matérias/produtos	468

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
	Lubrificador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de frio de 3. ^a Operário de laboração de 2. ^a Pedreiro Serralheiro mecânico de 3. ^a	
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3. ^a Lavador Operário de laboração de 3. ^a Operário de laboratório Vulgarizador de 3. ^a	451
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2. ^o ano Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Servente de armazém	437
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	417
XVI	Ajudante de electricista do 2. ^o ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2. ^o ano Servente da construção civil Servente de limpeza	395
XVII	Ajudante electricista do 1. ^o ano Operador de tratamento de texto do 1. ^o ano Estagiário Praticante metalúrgico do 1. ^o ano Tratador de vacaria	385
XVIII	Encarregado de local de recolha	2,11/hora

ANEXO V

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Director-geral	1 275
II	Director de departamento Director fabril	1 127
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	690
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico	853
V	Assessor técnico do grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção	739
	Ajudante-chefe de laboratório Chefe de secção	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
VI	Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador	656
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário Técnico de higiene e segurança industrial	612
VIII	Ajudante de encarregado de armazém ... Analista principal Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Encarregado electricista Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração ... Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Vendedor	572
IX	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Cobrador Encarregado de secção Foguetiro de 1. ^a Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de frio de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos ... Serralheiro mecânico de 1. ^a	540
X	Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Demonstrador Encarregado de colhedor de amostras ... Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1. ^a	521
XI	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Analista auxiliar Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Contrastador de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Distribuidor Foguetiro de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de frio de 2. ^a Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operário de laboração de 1. ^a Repositor Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista Vulgarizador de 2. ^a	508
	Afinador de máquinas de 3. ^a Ajudante de motorista Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
XII	Cozinheiro de 3. ^a Entregador de ferramentas/matérias/produtos Lubrificador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de frio de 3. ^a Operário de laboração de 2. ^a Pedreiro Serralheiro mecânico de 3. ^a	482
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3. ^a Lavador Operário de laboração de 3. ^a Operário de laboratório Vulgarizador de 3. ^a	464
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém	449
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano	429
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza	407
XVII	Ajudante electricista do 1.º ano Estagiário Operador de tratamento de texto do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria	400
XVII	Encarregado de local de recolha	2,20/hora

ANEXO VI

Valores das refeições

(n.º 4 da cláusula 36.^a)

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

Pequeno-almoço — € 2,80.

Almoço/jantar — € 10.

Ceia — € 2,80.

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Pequeno-almoço — € 2,85.

Almoço/jantar — € 10,50.

Ceia — € 2,85.

Aveiro, 11 de Abril de 2005.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre o Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Pela Lacticoop Serviços de Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Pela Lacticoop, SGPS — Unipessoal, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

José Augusto Mendes da Fonseca, mandatário.

Depositado em 22 de Abril de 2005, a fl. 91 do livro n.º 10, com o n.º 90/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a Lacticoop Serviços de Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.^{da}, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, e a Lacticoop, SGPS — Unipessoal, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT).

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

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

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter,

pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

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

8 — Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Idade não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade mínima imposta por lei.
- c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado por essa exigência.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste ACT serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estejam ao serviço do empregador;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos do presente ACT.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2 — Compete à comissão paritária, a pedido das associações sindicais ou do empregador, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente ACT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental:

- a) De 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de acções de formação profissional;
- b) De 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade;
- c) De 240 dias para o pessoal da direcção e quadros superiores.

2 — No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3 — As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.

4 — Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

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

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2 — Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três

anos de permanência nesse escalão de acordo com o anexo II.

Cláusula 9.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é regulamentada no anexo II.

Cláusula 10.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Cumprir as cláusulas deste ACT;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objectivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;
- f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de segurança social para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;
- g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;
- j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos infor-

mativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

- m) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- n) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- o) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 34.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes ou os seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;
- j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e funcionamento dos serviços de natureza urgente, têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou

pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora a que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente ACT;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos do empregador cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabricos ou condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos actos tendentes à melhoria da produtividade;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho — Definição e fixação

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

2 — Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 15.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;
- d) Horário de turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.

2 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 17.^a

Trabalho por turnos

1 — O empregador obriga-se a fixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais.

2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.

4 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e previamente comunicadas ao empregador.

6 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

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

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses e ainda os trabalhadores menores.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente

a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 36.^a

6 — Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7 — Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8 — Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos n.ºs 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 36.^a

Cláusula 19.^a

Limite do trabalho suplementar

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

- a) Duzentas horas 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.

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição líquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

- a) 50 % se prestado em tempo diurno;
- b) 100 % se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

- a) 200 % em tempo diurno;
- b) 250 % em tempo nocturno.

3 — Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM — retribuição normal mensal — retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;
HT — horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado

com o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 1,75$$

sendo:

A — acréscimo;
 VM — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 0,75$$

sendo:

A — acréscimo;
 VM — vencimento mensal.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3% sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo centimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20% da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescentar-se-á uma percentagem em cada categoria de 5% para o trabalhador com mais de 10 e até 15 anos de casa e de 7,5% com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de:

€ 2,50 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004;

€ 2,90 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2005.

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

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

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

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituído desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

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

2 — Por transferência entende-se a mudança definitiva da local habitual de trabalho.

3 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

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

3 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
- b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 24 às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito de acordo com os valores constantes do anexo IV deste ACT.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6 — Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina sem chumbo 95 que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9 — Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — Serão considerados feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, são também considerados como obrigatório o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 39.^a

Férias

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

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

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

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.

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

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

3 — As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e g) da cláusula 44.^a, n.º 2, não entram para o cômputo das faltas previstas nas alíneas do número anterior.

4 — O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7 — Para o efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

8 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm

direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

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

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

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

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

7 — Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

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

10 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

11 — Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 43.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em

comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal justificadas.

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

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

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

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de falta

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4 — O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

1 — O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5 — A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não

lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — 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 ao prazo.

5 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 49.^a

Cessação do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2 — O trabalhador retomarará o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3 — Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pelo empregador;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativa à empresa.

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

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

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho, por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início de produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento, podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação ou conjuntamente com este as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data de cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 53.^a

Justa causa de rescisão por parte do empregador

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação de justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Para justificar judicialmente a rescisão, apenas são atendíveis os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constitui justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos do empregador:

- a) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) A aplicação de sanção abusiva;
- c) Falta culposa de condições de segurança e higiene no trabalho;
- d) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei praticadas pelo empregador ou seus representantes legais;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador.

5 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — A rescisão com fundamento nos factos previstos no n.º 4 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita ao empregador, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O empregador pode nos contratos individuais de trabalho alargar o prazo de aviso prévio até seis meses relativamente a trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e de elevado grau de responsabilidade.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do aviso prévio.

Cláusula 56.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

- a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;
- b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;
- c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.^a e nunca

inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

Cláusula 57.^a

Revogação unilateral durante o período experimental

Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 58.^a

Cessação de contrato de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pelo empregador, operada simultânea e sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelos menos, cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 59.^a

Comunicações

1 — Se o empregador pretender promover um despedimento colectivo deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja conhecida, a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deverá ser acompanhada de:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 6 da cláusula 54.^a

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços do ministério da tutela competente na área das relações colectivas de trabalho.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunicará, por escrito, a cada um dos traba-

lhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de sete dias úteis contados a partir da data da expedição daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador enviará à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

Cláusula 60.^a

Consultas

1 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista no n.º 1 ou no n.º 5 da cláusula anterior tem lugar uma fase de informação e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e os efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 — Se no decurso de um processo de despedimento colectivo vierem a adoptar-se as medidas previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, aos trabalhadores abrangidos não se aplicarão as disposições dos artigos 336.º e 337.º do Código do Trabalho.

3 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 pressupõe o acordo do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos na lei.

4 — Das reuniões de negociação será lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Cláusula 61.^a

Intervenção do ministério da tutela

1 — Os serviços do ministério da tutela com competência na área das relações colectivas de trabalho participarão no processo de negociação previsto na cláusula anterior, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e processual e a promover a conciliação dos interesses das partes.

2 — A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa dos serviços referidos no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e o centro regional de segurança social definirão as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que vierem a ser adoptadas.

Cláusula 62.^a

Decisão do empregador

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida no n.º 1

ou no n.º 5 da cláusula 59.^a, o empregador comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, o empregador deve remeter aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas de trabalho a acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 60.^a, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, a morada, as datas de nascimento e de admissão na empresa, a situação perante a segurança social, a profissão, a categoria, a retribuição e, ainda, a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data será enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 60.^a, o empregador, para os efeitos do referido no n.º 2 desta cláusula, enviará documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Cláusula 63.^a

Aviso prévio

1 — A comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior deverá ser efectuada com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 — A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 64.^a

Crédito de horas

1 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comunicar previamente ao empregador o modo de utilização do crédito de horas.

Cláusula 65.^a

Direitos dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação calculada nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 54.^a

2 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante aviso com antecedência mínima de três dias úteis, rescindir o contrato de trabalho, sem prejuízo

do direito à compensação a que se refere o número anterior.

3 — O reconhecimento pelo trabalhador da compensação a que se refere a presente cláusula vale como aceitação do despedimento.

4 — Os representantes sindicais e os membros das comissões de trabalhadores, quando em efectividade de funções à data do despedimento, têm preferência na manutenção do emprego dentro da mesma secção e categoria, salvo diferente critério estabelecido no presente ACT.

5 — A inobservância da preferência estabelecida no número anterior confere ao trabalhador representante o direito à indemnização correspondente ao dobro previsto no n.º 6 da cláusula 54.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 66.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações:

- a) Falta das comunicações exigidas nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 59.º;
- b) Falta de promoção, pelo empregador, da negociação prevista no n.º 1 da cláusula 60.^a;
- c) Inobservância do prazo referido no n.º 1 da cláusula 62.^a;
- d) Não ter sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere a cláusula 65.^a e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula;
- e) Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude do despedimento são as previstas no artigo 436.º do Código do Trabalho.

3 — O requisito previsto na alínea d) do n.º 1 não é exigível no caso previsto no artigo 391.º do Código do Trabalho nem nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Cláusula 67.^a

Recurso ao tribunal

1 — Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem requerer a suspensão judicial do mesmo, com fundamento em qualquer das situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula anterior, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da cessação do contrato de trabalho, constante da comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula 62.^a

2 — No prazo de 90 dias contados a partir da data referida no número anterior, podem os mesmos trabalhadores impugnar o despedimento com fundamento em qualquer dos factos referidos no n.º 1 da cláusula

anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da mesma cláusula.

3 — A providência cautelar de suspensão e a acção de impugnação de despedimento seguem os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.^a

Cessação do contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho

1 — A extinção de posto de trabalho justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais relativos à empresa determina a cessação do contrato de trabalho, desde que se verifiquem as condições previstas na cláusula seguinte.

2 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se:

- a) Motivos económicos ou de mercado a comprovada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos tecnológicos as alterações nas técnicas ou processos de fabrico ou automatização dos equipamentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como a informatização de serviços ou a automatização de meios de comunicação;
- c) Motivos estruturais o encerramento definitivo da empresa, bem como o encerramento de uma ou várias secções, ou estrutura equivalente, provocado por desequilíbrio económico-financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes.

Cláusula 69.^a

Condições de cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho prevista na cláusula anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- 1) Os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador;
- 2) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- 3) Não se verifique existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- 4) Não se verifique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- 5) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador, na concretização de postos de trabalho a extinguir, observará, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:

- 1) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2) Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3) Categoria profissional de classe inferior;
- 4) Menor antiguidade na empresa.

3 — A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador ou, existindo o mesmo, aquele não aceite a alteração do objecto do contrato de trabalho.

4 — Os trabalhadores que nos três meses anteriores à data da comunicação referida no n.º 1 da cláusula seguinte tenham sido transferidos para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto têm direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma remuneração de base, salvo se este também tiver sido extinto.

Cláusula 70.^a

Comunicações

1 — Para os efeitos previstos nas cláusulas anteriores, o empregador deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e a consequente cessação do contrato do trabalhador que o ocupe.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deve igualmente ser feita a cada um dos trabalhadores envolvidos e enviada ao sindicato representativo dos mesmos, quando sejam representantes sindicais.

3 — A comunicação a que se referem os números anteriores deve ser acompanhada de:

- a) Indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b) Indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 71.^a

Processo

1 — Dentro do prazo e nos termos previstos no artigo 357.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a estrutura representativa dos trabalhadores deve, em caso de oposição à cessação, emitir parecer fundamentado do qual constem as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, a não verificação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 69.^a ou quanto à violação das prioridades a que se refere o n.º 2 da mesma cláusula, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos.

2 — Dentro do mesmo prazo, podem os trabalhadores abrangidos pronunciar-se nos termos do número anterior.

3 — A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três dias úteis posteriores à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 70.^a, solicitar a intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 da cláusula 69.^a

4 — A Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo de sete dias contados a partir da data da recepção do requere-

rimento referido no número anterior, elaborará relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual será enviado à entidade requerente e ao empregador.

Cláusula 72.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — Decorridos cinco dias sobre o prazo previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador proferirá, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) O motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) A confirmação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) da cláusula 69.^a, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) A indicação do montante da compensação, bem como o lugar e forma do seu pagamento;
- d) A prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este;
- e) A data da cessação do contrato.

2 — A decisão será comunicada por cópia ou transcrição à entidade referida no n.º 1 da cláusula 70.^a e, sendo o caso, à mencionada no n.º 2 da mesma cláusula, e, bem assim, aos serviços regionais da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 73.^a

Direitos dos trabalhadores

Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse nos termos da cláusula 68.^a aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nas cláusulas 63.^a, 64.^a e 65.^a

Cláusula 74.^a

Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial da cessação do contrato no prazo de cinco dias úteis contados a partir da recepção da comunicação a que se refere o n.º 2 da cláusula 72.^a

2 — A providência cautelar de suspensão da cessação do contrato é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho para o despedimento com justa causa, com as devidas adaptações.

Cláusula 75.^a

Nulidade da cessação do contrato

1 — A cessação do contrato de trabalho é nula se se verificar algum dos seguintes vícios:

- a) Inexistência do fundamento invocado;
- b) Falta dos requisitos previstos no n.º 1 da cláusula 69.^a;
- c) Violação dos critérios enunciados no n.º 2 da cláusula 69.^a;
- d) Falta das comunicações previstas na cláusula 70.^a;
- e) Falta de pagamento da compensação devida nos termos da cláusula anterior.

2 — A nulidade só pode ser declarada em tribunal em acção intentada pelo trabalhador com essa finalidade.

3 — As consequências da nulidade são as previstas no artigo 436.º do Código do Trabalho.

Cláusula 76.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador de acordo com o estabelecido no n.º 3 da cláusula 55.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 77.^a

Noção de infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres que lhe estão cometidos pela lei e por este ACT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano a contar a partir do momento da sua ocorrência.

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela direcção social ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 79.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 80.^a

Sanções

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

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

- c) Suspensão do trabalho e vencimento até 10 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

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

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 toma obrigatória a prévia instauração de processo disciplinar.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, o empregador comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — O empregador, 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 — O empregador não é obrigado a proceder à audiência 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 ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido na cláusula 79.^a

12 — 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.

13 — O processo disciplinar tem de estar concluído no prazo máximo de 60 dias após o seu início, salvo se tal não fosse possível por motivo imputável ao trabalhador arguido.

Cláusula 82.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode o empregador 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.

Cláusula 83.^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) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão intersindical, instituições de previdência e outras legalmente previstas de representação dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar o empregador por violação às leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indem-

nizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 6 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 84.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

Para além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e de paternidade os direitos constantes das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

I — Dever de informação

O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

II — Licença por maternidade

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

2 — Nos casos de nascimento de 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 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 de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias.

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

7 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no n.º 1 da presente secção, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

8 — A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

III — 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 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do ponto anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

IV — Dispensa para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

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

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

V — Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou 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.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a

quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VI — Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial, pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

3 — 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.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VII — Protecção da segurança e da saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, de acordo com o artigo 49.º do Código do Trabalho.

Cláusula 85.^a

Trabalho de menores

1 — O empregador deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

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

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

Cláusula 86.^a

Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço do empregador que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á o regime legal vigente.

Cláusula 87.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 88.^a

Medicina do trabalho

1 — O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;
- c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;
- d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;
- e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4 — Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 89.^a

Seguros

1 — Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2 — O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 90.^a

Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação do empregador;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAA;
- c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 91.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 92.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 93.^a

Reclassificação profissional

1 — O empregador deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste ACT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores de acordo com as categorias previstas no anexo 1.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador este não reclamar dela junto do empregador; no caso de reclamação, o empregador deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente ACT.

Cláusula 94.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

3 — Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o IRCT existente, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003.

ANEXO I

Definição de funções

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo também proceder à sua montagem.

Ajudante (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-chefe de laboratório. — É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de encarregado de secção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; faz cargas e descargas; procede à distribuição ou recolha dos produtos da empresa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista. — É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a

Analista auxiliar. — É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Analista principal. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

Assessor técnico. — É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente administrativo principal. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de expe-

riência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial. — É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração. — É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Caixa (esc.). — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Carpinteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes, realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe do centro de informática. — É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua, fora do escritório, cobranças,

pagamentos e depósitos, entregando ou recebendo documentos de quitação; considera-se-lhe equiparado o trabalhador do serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Colhedor de amostras. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação de leite e de pagamento a postos e salas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, zelando pela sua utilização.

Conferente. — É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

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

Contrastador. — É o trabalhador que faz o controlo de medição e colhe amostras vaca por vaca nos estábulos ou nas salas de ordenha colectiva, procedendo aos diversos registos, acondiciona as amostras colhidas e despacha-as para o laboratório acompanhadas de modelo próprio, faz os registos de folhas de campo, mantém o ficheiro actualizado no efectivo em contraste, registando os resultados, elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem e colabora na selecção de crias, para recria de animais.

Cozinheiro. — É o trabalhador que, tendo em atenção o número de pessoas a servir, se ocupa da elaboração da ementa e da aquisição ou recepção de víveres e outros produtos necessários, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e a carne e procede às operações necessárias à confecção das refeições e de pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e do demais equipamento.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; poderá proceder ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma delas, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

Director de departamento. — É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de

produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultadoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director fabril. — É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

Director-geral. — É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de colhedor de amostras. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos colhedores de amostras.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Encarregado fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado de local de recolha. — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anotando as respectivas quantidades. Executa a ordenha mecânica, se for essa a natureza do local de recolha, e armazena o leite e cuida do funcionamento do tanque de refrigeração, se de tal estiver equipado. Cuida das instalações e dos equipamentos na sua funcionalidade e na sua higiene. Preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

Encarregado de posto de concentração. — É o trabalhador que superintende o pessoal e os trabalhos no posto de concentração, competindo-lhe, nomeadamente, controlar a matéria-prima e outros produtos, cuidar da manutenção da qualidade do leite através da

clarificação e da refrigeração, procedendo a loteamentos de leite consoante a sua qualidade e a acertos de gordura através do desnate, assegurando a higiene e a conservação do posto e do respectivo material.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado de transportes. — É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado de vulgarizador. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade de vulgarizador.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que, em armazéns ou em outros locais, entrega as ferramentas, os materiais ou os produtos que são requisitados, efectuando o registo e o controlo dos mesmos, podendo ainda proceder a cargas e descargas relacionadas com os mesmos.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, das fornalhas e das condutas e providenciar o bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível, e o estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir dentro dos limites da sua competência as recomendações impostas pela legislação vigente.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e a conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

Inseminador artificial. — É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado hígido-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos auto-

móveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio. — É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Proceda à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Monitor. — É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operador de informática. — É o trabalhador que recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara e opera o computador e os seus órgãos periféricos.

Operador de tratamento de texto. — É o trabalhador que escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador e revê a documentação a fim de detectar erros e proceder às necessárias correcções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

Operário especializado. — É o trabalhador com formação adequada, capacitado para assumir responsabilidades específicas em áreas produtivas, no domínio das tecnologias dos processos e dos equipamentos.

Operário de laboração. — É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos utilizados na actividade de leite e lacticínios. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operário de laboratório. — É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, e verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias em esquema desenhado, interpreta o desenho.

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

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Profissional de engenharia do grau 1. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina, incluindo pequenos projectos ou cálculos, sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e à precisão dos resultados.

Profissional de engenharia do grau II. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados nos cálculos, ensaios, análises, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Está mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Receberá assistência técnica de um profissional mais qualificado sempre que disso necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Pode exercer funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Pode orientar e coordenar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Profissional de engenharia do grau III. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- d) Pode exercer actividades técnico-comerciais ao nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e retira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, coordenando e orientando outros profissionais.

Profissional de engenharia do grau IV. — É o trabalhador que:

- a) Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Realiza a orientação e a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Elabora recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e à exequibilidade;

- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e a execução de uma tarefa completa de estudos ou de desenvolvimento que lhe seja confiada, ou realiza tarefas que requerem capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à decisão técnica. Assume a responsabilidade permanente pelos outros técnicos que supervisiona;
- f) Recebe trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e pelos prazos desse trabalho;
- g) Realiza a aplicação de conhecimentos de engenharia e de direcção de actividades com o fim de realização independente.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista. — É o trabalhador que atende o público, a fim de lhe prestar informações, dirigindo-o para as pessoas, as secções ou os locais pretendidos, e marca entrevistas. Controla a entrada de visitantes, a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas no edifício. Presta as informações solicitadas ou indaga a pessoa a que se dirige. Contacta telefonicamente ou por outro processo com as diversas secções para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença de visitantes e comunica as instruções recebidas.

Repositor. — É o trabalhador que procede ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

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

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de construção civil. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade sem qualquer qualificação que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador diplomado com um curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pelo empregador, adequada às necessidades técnicas da indústria que orienta o fabrico de lacticínios em uma ou mais fábricas.

Técnico de higiene e segurança (industrial). — É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador responsável pela manutenção das máquinas de uma área fabril sob a orientação do seu superior hierárquico, cabendo-lhe a coordenação das actividades do pessoal subordinado.

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

Tratador de vacaria. — É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efectivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efectivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

Vendedor. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Vulgarizador. — É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de

mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

Trabalhadores de escritório

I — Admissão

1 — As idades mínimas para a admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) 21 anos para os caixas e cobradores;
- b) 18 anos para os contínuos;
- c) 16 anos para os telefonistas e profissionais de escritório.

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

- a) Para contínuos, telefonistas, cobradores e trabalhadores de limpeza — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer outro curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem à de qualquer das profissões nele previstas.

II — Promoções e acessos

1 — Os contínuos, telefonistas e cobradores terão preferência no preenchimento de vagas de profissionais de escritório em condições de habilitações iguais ou equiparadas às dos trabalhadores interessados.

2 — Os estagiários ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.^a classe logo que completem um ano de categoria.

3 — Os operadores de tratamento de texto ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.^a classe logo que completem dois anos na categoria.

4 — Os assistentes administrativos de 3.^a e de 2.^a classe ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

III — Densidades e dotações mínimas

1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20% do número total dos profissionais de escritório.

2 — Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30% para os assistentes administrativos de 1.^a classe, 30% para os assistentes administrativos de 2.^a classe e 40% para os assistentes administrativos de 3.^a classe.

3 — O número de estagiários e operadores de tratamento de texto tomados em conjunto não poderá exceder 50% do número total de escriturários.

4 — Por cada quatro assistentes administrativos, um, pelo menos, terá de ser assistente administrativo principal.

5 — No prazo de 60 dias a contar a partir da entrada em vigor do presente ACT, a entidade empregadora promoverá a assistente administrativo principal tantos assistentes administrativos, de qualquer classe, quantos os necessários para dar cumprimento ao disposto no n.º 4 deste grupo.

6 — Futuramente a promoção a assistente administrativo principal processar-se-á apenas quando existir uma vaga, em função do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Para o efeito, no prazo de 30 dias a contar a partir da verificação da vaga, será aberto concurso para prestação de provas, a que poderão candidatar-se todos os assistentes administrativos;
- b) O concurso inicia-se com o anúncio interno e com a comunicação ao sindicato da sua abertura, feitos com a antecedência de 30 dias sobre a data da prestação de provas. Nesse anúncio identificar-se-á o lugar posto a concurso e o programa das provas;
- c) Os concorrentes poderão apresentar os seus requerimentos de admissão nos 20 dias subsequentes ao anúncio e à comunicação da abertura do concurso;
- d) Para admissão dos candidatos, elaboração das provas e sua avaliação, será constituído até ao termo das candidaturas um júri de quatro elementos, sendo dois indicados pela empresa e dois pelo sindicato;
- e) Os resultados das provas serão afixados no prazo de 15 dias a contar a partir da sua realização;
- f) Será promovido o candidato que tiver obtido melhor classificação e em caso de igualdade terá preferência o candidato:

- 1) Que já preste serviço na secção onde se verifica a vaga;
- 2) Que tenha maior antiguidade na empresa.

Trabalhadores de comércio e armazém

IV — Admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores do comércio e armazém é de 16 anos.

2 — Não poderão ser admitidos como caixeiros-ajudantes indivíduos com mais de 21 anos de idade.

3 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

V — Densidades e dotações mínimas

1 — Nos armazéns com cinco ou menos de cinco trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.

2 — Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém.

3 — Nos armazéns com mais de 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém, um ajudante de encarregado e um fiel de armazém.

4 — É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais trabalhadores.

B) Profissionais de engenharia

I — Admissão, carreira e acessos

Engenheiros técnicos agrários — Profissionais de engenharia

Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, ao nível de bacharel ou equiparado, habilitados com o curso superior de Engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

Engenheiros técnicos agrários — Definição

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de Engenharia, nos vários ramos das Ciências Agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e habilitados a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade, não constituindo critério preferencial o grau de formação académica, mas a competência profissional devidamente comprovada.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita no escalão I-A, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I e II é de um a dois anos, respectivamente.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos.

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções

de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar, em caso nenhum, o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à responsabilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.6 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

C) Trabalhadores de lacticínios

I — Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadros e acessos

1 — A organização do quadro de pessoal é da responsabilidade do empregador, tendo em conta as regras estabelecidas neste ACT.

2 — A proporção a observar para as classes de operário de laboração será a de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

3 — Em cada secção haverá obrigatoriamente um encarregado de secção.

4 — Nas secções com 10 ou mais operários, será obrigatória a existência de um encarregado de secção e de um ajudante de encarregado de secção.

5 — Estas disposições aplicam-se a todos os turnos com que as secções tenham de funcionar, desde que nelas se verifiquem as densidades previstas nos números anteriores.

III — Promoções

1 — Os profissionais dos 3.º e 2.º escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.

2 — Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente ACT, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

4 — O trabalhador já classificado como analista, mesmo sem qualquer especialização, manterá a categoria e o direito às promoções previstas neste ACT.

D) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Descanso e livrete

1 — O descanso semanal dos trabalhadores afectos aos transportes apenas poderá variar após decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.

2 — A entidade empregadora deverá adquirir para os trabalhadores afectos aos transportes o livrete de trabalho no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

3 — Os motoristas, sempre que conduzam semi-reboques e ou atrelados, verão a retribuição relativa a esse período de condução aumentada em 10% da retribuição que auferem.

E) Trabalhadores electricistas

I — Carreira profissional

1 — Os ajudantes após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a pré-oficiais.

2 — Os pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais.

3 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos geral de electricidade, de formação de montador electricista e de formação de electromecânica e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau dos torpedeiros detectores, do 2.º grau de electricista e do 2.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radio-montador da Escola Militar de Electromecânica, com 16 ou mais anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social através do IEF, cursos do 1.º grau de electricista, do 1.º grau de torpedeiro detector e do 1.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

5 — Para os efeitos de acesso à carreira profissional e respectiva atribuição de categoria profissional conta todo o tempo de efectivo exercício de profissão, independentemente da empresa, incluindo o exercício da profissão durante o serviço militar.

6 — A entidade empregadora fornecerá aos trabalhadores e ao sindicato respectivo os elementos necessários para o averbamento das categorias profissionais na carteira profissional dos trabalhadores que estão ou estiveram ao serviço, sempre que para isso seja solicitada.

II — Quadro de densidade

1 — Havendo cinco ou mais electricistas, um terá de ser encarregado.

2 — Havendo apenas um electricista, deverá ser remunerado como oficial.

3 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder 100% da totalidade dos oficiais.

4 — Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nos números anteriores.

III — Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

F) Trabalhadores metalúrgicos

I — Tirocínio ou prática

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois e de um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

2 — Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

3 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4 — Em caso de cessação do contrato, deverá o empregador passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com a indicação da profissão ou das profissões a que o mesmo respeita.

G) Trabalhadores fogueiros

I — Carreira profissional

1 — Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de três fogueiros de 1.ª classe, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado, elevando-se o seu número na mesma proporção.

2 — Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual, de 1.ª categoria ou de 2.ª categoria, ou de carregamento automático com superfície de aquecimento superior a 100 m², é obrigatória a admissão de um estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante.

3 — Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho, após audição do sindicato respectivo, poderá isentar o empregador do cumprimento do disposto no número anterior ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

II — Princípios gerais da profissão de fogueiro

1 — Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais em que se encontram instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com o fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro:

- a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de «fogo abafado» ou «fogo coberto» sob certa vigilância permanente de um fogueiro ou ajudante;
- b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

2 — Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontram instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspecção-Geral do Trabalho, às autoridades

policiais, aos membros da direcção do sindicato respectivo ou aos seus delegados e aos representantes do empregador.

3 — O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

4 — Para os efeitos deste ACT, entende-se por recipientes os geradores de vapor e de água subaquecida e caldeiras de termofluido.

H) Trabalhadores da construção civil

I — Admissão

A admissão para as categorias profissionais deste ACT é de 18 anos.

I) Trabalhadores de hotelaria

I — Título profissional

1 — O documento comprovativo do grau profissional é a carteira profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá exercer a sua actividade sem estar munido daquele documento, salvo nos casos em que a respectiva profissão não o exija.

II — Promoções

Os cozinheiros de 3.^a e de 2.^a serão promovidos à classe imediata logo que seja averbada na respectiva carteira profissional a habilitação em cursos de hotelaria ou exame profissional efectuado nas escolas de hotelaria.

III — Direito à alimentação

Nas cantinas ou refeitórios, os cozinheiros têm direito às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Nível I:

Director-geral.

Nível II:

Director de departamento;
Director fabril.

Nível III:

Assessor técnico do grau III;
Chefe de serviços.

Nível IV:

Assessor técnico do grau II;
Chefe de laboratório;
Profissional de engenharia do grau IV;
Técnico de fabrico.

Nível V:

Assessor técnico do grau I;
Assistente comercial;
Chefe do centro de informática;

Profissional de engenharia do grau III;
Técnico de manutenção.

Nível VI:

Ajudante-chefe de laboratório;
Chefe de secção;
Monitor;
Profissional de engenharia do grau II;
Programador.

Nível VII:

Assistente administrativo principal;
Encarregado de armazém;
Inseminador;
Operador de informática;
Profissional de engenharia do grau I;
Secretário;
Técnico de higiene e segurança industrial.

Nível VIII:

Ajudante-encarregado de armazém;
Analista principal;
Assistente administrativo de 1.^a;
Caixa;
Encarregado electricista;
Encarregado fogueiro;
Encarregado metalúrgico;
Encarregado de posto de concentração;
Encarregado de transportes;
Encarregado de vulgarizadores;
Fiel de armazém;
Vendedor.

Nível IX:

Afinador de máquinas de 1.^a;
Analista de 1.^a;
Assistente administrativo de 2.^a;
Bate-chapa de 1.^a;
Cobrador;
Encarregado de secção;
Fogueiro de 1.^a;
Mecânico auto de 1.^a;
Mecânico de frio de 1.^a;
Motorista (pesados);
Oficial electricista de mais de três anos;
Serralheiro mecânico de 1.^a

Nível X:

Ajudante de encarregado de secção;
Contrastador de 1.^a;
Cozinheiro de 1.^a;
Demonstrador;
Encarregado de colhedor de amostras;
Operário especializado;
Recepcionista;
Vulgarizador de 1.^a

Nível XI:

Afinador de máquinas de 2.^a;
Analista de 2.^a;
Analista auxiliar;
Assistente administrativo de 3.^a;
Bate-chapa de 2.^a;
Contrastador de 2.^a;

Cozinheiro de 2.^a;
Distribuidor;
Foguetiro de 2.^a;
Mecânico auto de 2.^a;
Mecânico de frio de 2.^a;
Motorista (ligeiros);
Oficial electricista até três anos;
Operário de laboração de 1.^a;
Repositor;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Telefonista vulgarizador de 2.^a

Nível XII:

Afinador de máquinas de 3.^a;
Ajudante de motorista;
Analista de 3.^a;
Bate-chapa de 3.^a;
Carpinteiro;
Condutor de máquinas elevatórias de transporte;
Conferente;
Cozinheiro de 3.^a;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Lubrificador;
Mecânico auto de 3.^a;
Mecânico de frio de 3.^a;
Operário de laboração de 2.^a;
Pedreiro;
Serralheiro mecânico de 3.^a

Nível XIII:

Colhedor de amostras;
Contrastador de 3.^a;
Lavador;
Operário de laboração de 3.^a;
Operário de laboratório;
Vulgarizador de 3.^a

Nível XIV:

Contínuo;
Operador de tratamento de texto do 2.º ano;
Pré-oficial (electricista) do 2.º ano;
Servente de armazém.

Nível XV:

Auxiliar de laboração;
Pré-oficial (electricista) do 1.º ano.

Nível XVI:

Ajudante de electricista do 2.º ano;
Guarda;
Operário não diferenciado;
Porteiro;
Praticante de metalúrgico do 2.º ano;
Servente da construção civil;
Servente de limpeza.

Nível XVII:

Ajudante de electricista do 1.º ano;
Operador de tratamento de texto do 1.º ano;
Estagiário;
Praticante de metalúrgico do 1.º ano;
Tratador de vacaria.

Nível XVIII:

Encarregado do local de recolha.

ANEXO IV

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director-geral	1241
II	Director de departamento Director fabril	1097
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	934
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico	830
V	Assessor técnico do grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção	718
VI	Ajudante-chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador	637
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário Técnico de higiene e segurança industrial	594
VIII	Ajudante de encarregado de armazém ... Analista principal Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Encarregado electricista Encarregado de foguetiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração ... Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Inseminador Vendedor	555
IX	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Cobrador Encarregado de secção Foguetiro de 1. ^a Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de frio de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos ... Serralheiro mecânico de 1. ^a	524
X	Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Demonstrador Encarregado de colhedor de amostras ...	506

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
	Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1. ^a	
XI	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Analista auxiliar Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Contrastador de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Distribuidor Fogueiro de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de frio de 2. ^a Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operário de laboração de 1. ^a Repositor Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista Vulgarizador de 2. ^a	494
XII	Afinador de máquinas de 3. ^a Ajudante de motorista Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3. ^a Entregador de ferramentas/matérias/produtos Lubrificador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de frio de 3. ^a Operário de laboração de 2. ^a Pedreiro Serralheiro mecânico de 3. ^a	468
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3. ^a Lavador Operário de laboração de 3. ^a Operário de laboratório Vulgarizador de 3. ^a	451
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém	437
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano	417
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza	395
XVII	Ajudante electricista do 1.º ano Operador de tratamento de texto do 1.º ano Estagiário Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria	385
XVIII	Encarregado de local de recolha	2,11/hora

ANEXO V

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Director-geral	1275
II	Director de departamento Director fabril	1127
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	690
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico	853
V	Assessor técnico do grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção	739
VI	Ajudante-chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador	656
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário Técnico de higiene e segurança industrial	612
VIII	Ajudante de encarregado de armazém ... Analista principal Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Encarregado electricista Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração ... Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Vendedor	572
IX	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Cobrador Encarregado de secção Fogueiro de 1. ^a Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de frio de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos ... Serralheiro mecânico de 1. ^a	540
X	Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Demonstrador	521

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
	Encarregado de colhedor de amostras . . . Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1. ^a	
XI	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Analista auxiliar Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Contrastador de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Distribuidor Fogoeiro de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de frio de 2. ^a Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operário de laboração de 1. ^a Repositor Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista Vulgarizador de 2. ^a	508
XII	Afinador de máquinas de 3. ^a Ajudante de motorista Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3. ^a Entregador de ferramentas/matérias/produtos Lubrificador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de frio de 3. ^a Operário de laboração de 2. ^a Pedreiro Serralheiro mecânico de 3. ^a	482
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3. ^a Lavador Operário de laboração de 3. ^a Operário de laboratório Vulgarizador de 3. ^a	464
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2. ^o ano Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Servente de armazém	449
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	429
XVI	Ajudante de electricista do 2. ^o ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2. ^o ano Servente da construção civil Servente de limpeza	407
XVII	Ajudante electricista do 1. ^o ano Estagiário Operador de tratamento de texto do 1. ^o ano Praticante metalúrgico do 1. ^o ano Tratador de vacaria	400
XVII	Encarregado de local de recolha	2,20/hora

ANEXO VI

Valores das refeições

(n.º 4 da cláusula 36.^a)

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

Pequeno-almoço — € 2,80.

Almoço/jantar — € 10.

Ceia — € 2,80.

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Pequeno-almoço — € 2,85.

Almoço/jantar — € 10,50.

Ceia — € 2,85.

Aveiro, 11 de Abril de 2005.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre o Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Pela Lacticoop Serviços de Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Pela Lacticoop, SGPS — Unipessoal, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Francisco António Pinto, mandatário.

Depositado em 27 de Abril de 2005, a fl. 91 do livro n.º 10, com o n.º 91/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, encontra-se publicado o contrato colectivo de trabalho mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por esse motivo, as necessárias rectificações.

Assim:

A pp. 1962 e 1980, no proémio e na cláusula 85.^a, onde se lê «22 de Abril de 2002» deve ler-se «22 de Abril de 2003».

A p. 2020, na lista dos outorgantes entre as associações de empregadores e as associações sindicais, deve acrescentar-se o seguinte:

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores.

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do Secretariado.»

A p. 2020, a declaração relativa à FETESE deve considerar-se eliminada.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Alteração

Alteração aos estatutos aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 18 de Abril de 2005.

CAPÍTULO I

Princípios fundamentais

Declaração de princípios

I

O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia prossegue os princípios da liberdade sindical, do reconhecimento dos direitos de negociação colectiva e da participação do pessoal da polícia em funções para consecução da paz social, da segurança, dos direitos, liberdades e garantias.

II

O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia tem como princípio a defesa dos direitos e garantias constitucionais dos seus filiados.

III

O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia prossegue os princípios do direito de estabelecimento de relações com organizações nacionais e ou internacionais que prossigam objectivos análogos.

CAPÍTULO II

Da designação, do âmbito e da sede

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1 — É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Independente dos Agentes de Polícia, adiante designado de SIAP.

2 — O SIAP é uma organização sindical que representa os agentes e agentes principais de polícia no activo.

3 — O SIAP exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Rua de Francisco António da Silva, 9, 1.º, direito, 2780 Oeiras.

a) A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da direcção.

4 — O SIAP pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local podendo, para o efeito, criar delegações regionais.

a) Compete à direcção nacional criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais.

Artigo 2.º

Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia adota a sigla SIAP.

2 — O símbolo do Sindicato é composto pelas divisas representativas de agentes e agentes principais em fundo

azul escuro com as divisas sobrepostas em branco no sentido vertical com as letras «SIAP» e abaixo das divisas o nome, por extenso, do Sindicato.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SIAP é formada por um rectângulo, de cor azul-escuro, tendo ao centro o símbolo descrito no n.º 2 do artigo 2.º dos estatutos.

CAPÍTULO III

Objecto

Artigo 4.º

Fins

1 — O SIAP tem por fim promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos dos agentes de polícia, bem como a dignificação social, económica e profissional de todos os seus filiados.

2 — Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados.

3 — Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos polícias.

4 — Contribuir para a dignificação da imagem da polícia portuguesa.

5 — Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais internacionais que sigam objectivos análogos e, consequentemente, a solidariedade entre todos os polícias do mundo na base do respeito pelo princípio de independência de cada organização.

Artigo 5.º

Competência

1 — O SIAP tem competência para:

- a) Promover a defesa dos direitos e interesses colectivos, para além da defesa dos direitos individuais legalmente protegidos dos seus associados;
- b) Prestar toda a assistência sindical e jurídica que os filiados necessitem no âmbito das suas relações profissionais;
- c) Promover a valorização profissional e cultural dos filiados através da edição de publicações, apoio à realização de cursos, bem como noutras iniciativas por si ou em colaboração com outros organismos;
- d) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas nos termos permitidos e definidos pela Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro;
- e) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos deste estatuto e na estrita observância do disposto na Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

2 — O SIAP tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 6.º

Meios

Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o SIAP deve:

- a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objectivos definidos nestes estatutos;
- b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;
- c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;
- d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos agentes e agentes principais da Polícia de Segurança Pública que nele se possam inscrever;
- e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos e com a lei em vigor;
- f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;
- g) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;
- h) Promover, apoiar e ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;
- i) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos agentes e agentes principais da Polícia de Segurança Pública seus associados;
- j) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;
- k) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica, na estrita observância da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Admissão

1 — Podem ser sócios do SIAP todos os agentes e agentes principais da polícia no activo que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

2 — A proposta de filiação deverá ser dirigida à direcção nacional, em impresso tipo fornecido para esse efeito pelo Sindicato e apresentada, salvo quando não exista, ao delegado sindical da esquadra onde o respectivo agente exerce a sua actividade e às delegações regionais ou à sede do Sindicato.

3 — O delegado sindical, após ter apostado o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respectiva direcção nacional no prazo máximo de cinco dias.

4 — A direcção nacional comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho a que o agente pertença, devendo decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido. A aceitação da filiação obriga à entrega de cartão de sócio e de um exemplar dos estatutos do SIAP.

5 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião, excepto se se tratar de assembleia eleitoral.

6 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 8.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, reque-rendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato.

Artigo 9.º

Deveres do associado

São deveres do associado:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do Sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical e cultural;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a sua quota;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a transferência, a reforma, a incapacidade por doença ou qualquer impedimento, bem como a suspensão

temporária da actividade profissional ou de remuneração.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os agentes e agentes principais que:

- 1) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- 2) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- 3) Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de três meses e, se depois de avisados por escrito pela direcção do Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da recepção do aviso;
- 4) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 11.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto nas alíneas 2), 3) e 4) do artigo anterior, a sua readmissão implica, salvo decisão em contrário da direcção devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

CAPÍTULO V

Das quotas

Artigo 12.º

Quotizações

1 — A quotização dos associados para o sindicato é de € 5.

2 — O valor da quota poderá ser alterado por deliberação da assembleia geral.

Artigo 13.º

Não pagamento das quotas

Os sócios que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do artigo 7.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Das sanções

1 — Podem ser aplicadas aos associados as penas de:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até três meses;
- c) Expulsão.

2 — Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º dos estatutos.

3 — Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;
- d) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos sócios.

4 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 15.º

Do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repare necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 16.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da deliberação da direcção nacional cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral, excepto no caso de se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão

e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger e ser eleito.

6 — É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infractor.

Artigo 17.º

Concessão dos meios de defesa

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 18.º

Do processo eleitoral

1 — Os corpos gerentes do SIAP serão eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham no mínimo um ano de inscrição sindical.

2 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior e os interditos ou inabilitados judicialmente.

3 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição de cadernos eleitorais na sede e delegações do SIAP, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 19.º

Convocatória da assembleia geral eleitoral

1 — Compete à mesa da assembleia geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2 — A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho e em dois jornais nacionais com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

4 — A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos nos termos dos estatutos.

Artigo 20.º

Organização do processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos deste órgão.

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral.

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações;
- c) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- d) Promover com a mesa da assembleia geral eleitoral a constituição das mesas de voto;
- e) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para a mesa de voto;
- f) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;
- g) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, bem como das referentes ao acto eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.

3 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

- a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

4 — A elaboração e a fixação dos cadernos eleitorais compete à direcção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.

- a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SIAP durante, pelo menos, 10 dias.
- b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles.

Artigo 21.º

Processo de candidatura

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional e local de trabalho, até 10 dias antes do acto eleitoral.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção cumprindo os preceitos do n.º 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respectivo.

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas menos de 100 assinaturas, caso o número de associados em pleno gozo dos seus direitos o permita.

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

d) As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes do acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação.

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de vinte e quatro horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3 — As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4 — As listas de candidatos e respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e em todas as delegações com cinco dias de antecedência sobre a realização do acto eleitoral.

5 — A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respectivos programas de acção a serem fornecidos pelas listas para afixação.

6 — Os boletins de voto serão editados pelo SIAP sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca, anotação ou sinal exterior, e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

Artigo 22.º

Mesas de voto

1 — Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de voto em cada esquadra ou comando onde exerçam a sua actividade mais de 15 sócios eleitores e nas delegações e sede do Sindicato ou em locais considerados mais convenientes.

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima.

b) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8 às 19 horas no caso da sede e delegações.

2 — Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até cinco dias antes das eleições.

3 — O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

4 — A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos n.ºs 1 e 3 até três dias antes das eleições.

Artigo 23.º

Voto

1 — O voto é secreto.

2 — Os membros dos corpos sociais são submetidos a voto directo universal e secreto através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

Artigo 24.º

Acta da assembleia eleitoral e recursos

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da acta, que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa, e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2 — Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.

3 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do SIAP.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO A

Da fama de obrigar e dos órgãos sociais

Artigo 25.º

Forma de obrigar

O SIAP obriga-se com a assinatura conjunta de três membros da direcção nacional, sendo dois deles o presidente da direcção e o tesoureiro.

Artigo 26.º

Órgãos

1 — São órgãos do SIAP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) O conselho fiscal;
- d) A mesa da assembleia geral;
- e) Delegações regionais.

2 — Constituem corpos gerentes do SIAP a direcção nacional, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral.

Artigo 27.º

Eleição dos corpos gerentes

Os membros dos corpos gerentes definidos no n.º 2 do artigo 26.º são submetidos a voto directo, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

SECÇÃO B

Artigo 28.º

Composição da assembleia geral e da mesa da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SIAP.

a) A assembleia geral é constituída pelos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

b) A mesa da assembleia geral é constituída por 20 membros para o desempenho, designadamente, do cargo de presidente, dois vice-presidentes, nove secretários, sete vogais e um suplente.

Artigo 29.º

Mesa da assembleia geral — Competências

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Presidir à assembleia geral;
- c) Elaborar actas da assembleia geral;
- d) Despachar o expediente da assembleia geral;
- e) Organizar e dirigir o processo eleitoral, constituindo-se, para o efeito, como mesa eleitoral.

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos do SIAP.

3 — O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

Artigo 30.º

Competência da assembleia geral

1 — Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos órgãos directivos e necessariamente:

- a) Definir as linhas fundamentais de actuação do Sindicato;
- b) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respectiva mesa e os membros dos órgãos da direcção e do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de acção para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas da gerência;
- d) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;
- e) Deliberar sobre a alteração do estatuto e sobre a cisão e ou fusão do Sindicato;
- f) Autorizar o SIAP a demandar os membros dos órgãos directivos por factos praticados no exercício das suas funções;
- g) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações com outras associações sindicais exclusivamente compostas por pessoal com funções policiais em serviço efectivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública;
- h) Definir anualmente o valor da quota mensal a pagar pelos associados;
- i) Deliberar a extinção do SIAP.

2 — As deliberações sobre o constante nas alíneas b), e) e i) do número anterior exigem o voto favorável de três quartos de todos os associados.

Artigo 31.º

Convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, para discutir e votar o relatório de contas da direcção e aprovação do orçamento, e extraordinariamente nos termos do estatuto.

2 — A assembleia geral deverá ser convocada com, pelo menos, três dias de antecedência pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto.

3 — A convocação ordinária e extraordinária da assembleia geral é publicada em pelo menos um jornal de grande tiragem, indicando a hora, local e objecto.

4 — A convocatória da assembleia geral extraordinária, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou a requerimento de, pelo menos, 10% do número de associados no pleno gozo dos seus direitos, deve ser feita no prazo de 15 dias após o pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção do pedido ou requerimento.

5 — As assembleias gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes devem ser e mostrar-se convocadas com menção do dia, hora, local e objecto e antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 32.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória se estiver presente, pelo menos, metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2 — Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respectivos substitutos de entre os associados presentes, por proposta da direcção.

3 — A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos sócios só poderá reunir se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

SECÇÃO C

Da direcção nacional

Artigo 33.º

Constituição

1 — A direcção nacional é um órgão colegial de administração do Sindicato e é constituída por 1 presidente, 2 vice-presidentes, 1 tesoureiro, 11 secretários, 10 vogais e 1 suplente.

2 — Se algum dos membros da direcção nacional estiver impedido do exercício das suas funções, a direcção dignará qual dos membros o substitui.

Artigo 34.º

Competência da direcção

1 — Compete à direcção nacional gerir o Sindicato e representá-lo, incumbindo-lhe:

- a) Garantir a efectivação dos direitos dos associados;

- b) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março do ano seguinte, à assembleia geral o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de Novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;
- c) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos, nos termos da lei;
- d) Deliberar sobre a mudança da sede;
- e) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir pessoal do Sindicato;
- f) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- g) Zelar pelo cumprimento das leis, do estatuto e das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- h) Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão e readmissão dos associados;
- i) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária;
- j) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SIAP;
- l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os agentes e agentes principais por elas abrangidos;
- m) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais;
- n) Regulamentar as atribuições dos delegados sindicais que julgue conveniente, em conformidade com a lei;
- o) Criar as comissões assessoras que considere necessárias;
- p) Elaborar as actas das suas reuniões;
- q) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- r) Propor delegados e a criação de delegações regionais.

2 — A direcção nacional reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por convocação do presidente ou por maioria dos seus membros.

Artigo 35.º

Da direcção e competência do presidente da direcção

1 — A direcção reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SIAP.

4 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Coordenar o funcionamento da direcção;
- b) Representar a direcção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;

- c) Despachar os assuntos correntes ou diligência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direcção.

5 — Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 36.º

Responsabilidade dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2 — As actas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes, quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução de harmonia com o n.º 1 deste artigo.

3 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO D

Do conselho fiscal

Artigo 37.º

Constituição

O conselho fiscal é o órgão ao qual compete a fiscalização do exercício da administração do Sindicato e é constituído por um presidente, três vice-presidentes, nove secretários, sete vogais e um suplente.

Artigo 38.º

Convocação

O conselho fiscal reúne por convocação do seu presidente e por convocação da direcção.

Artigo 39.º

Competência do conselho fiscal

Ao órgão de fiscalização compete vigiar pelo cumprimento da lei e do estatuto, incumbindo-lhe designadamente:

- Exercer a fiscalização sobre a escrituração de documentos da associação, sempre que o julgue conveniente;
- Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões da direcção, sempre que o considere conveniente, sem direito a voto;
- Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;
- Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SIAP e das delegações;
- Elaborar as actas das suas reuniões;
- Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o SIAP e que estejam no seu âmbito.

CAPÍTULO IX

Organização regional e delegados sindicais

SECÇÃO A

Delegações regionais

Artigo 40.º

Descentralização regional

1 — Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o Sindicato poderá compreender delegações regionais.

2 — As delegações regionais são constituídas pelos sócios do SIAP, por proposta da direcção nacional.

3 — As delegações regionais têm funções consultivas e de apoio à direcção, no âmbito da dinamização sindical e da respectiva negociação colectiva.

Artigo 41.º

CrITÉRIOS de implantação das delegações regionais

1 — As delegações regionais estão sediadas em cada sede de distrito no continente e nos municípios nas Regiões Autónomas, podendo também ter âmbito concelhio ou interconcelhio.

2 — A constituição, extinção ou modificação do âmbito das delegações será da competência do assembleia geral, sob proposta da direcção ou da maioria dos sócios.

Artigo 42.º

Fins das delegações regionais

As delegações têm por finalidade:

- Constituírem, no seu âmbito, pólos de dinamização sindical, em coordenação com os órgãos gerentes do Sindicato e na observância dos princípios estatutários;
- Detectar e transmitir aos órgãos gerentes do Sindicato as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e acção sindical, para o seu aprofundamento e resolução;
- Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos gerentes do Sindicato proferidas no âmbito da sua competência;
- Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado;
- Acompanhar a actuação dos delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado.

Artigo 43.º

Órgãos das delegações regionais

São órgãos das delegações:

- A assembleia de delegação;
- O secretariado de delegação;
- A reunião de delegados.

Artigo 44.º

Composição da assembleia de delegação

A assembleia de delegação é constituída pelos sócios que integram a delegação no âmbito respectivo.

Artigo 45.º

Competência da assembleia de delegação

Compete à assembleia de delegação:

- a) Eleger o secretariado da delegação e destituí-lo, quando convocada expressamente para o efeito;
- b) Deliberar sobre assuntos de interesse directo específico dos seus associados.

Artigo 46.º

Convocação da assembleia de delegação regional

1 — A assembleia de delegação regional reúne por convocação do presidente da delegação regional, nos seguintes casos:

- a) A requerimento da direcção nacional do Sindicato;
- b) A requerimento do secretariado da delegação.

2 — No restante, a convocação seguirá os termos do regulamento eleitoral.

Artigo 47.º

Funcionamento da assembleia de delegação

1 — O secretariado da delegação constitui a mesa da assembleia da delegação e coordenará o funcionamento desta sob a presidência do presidente da delegação regional.

2 — A assembleia da delegação reunirá à hora marcada na convocatória se estiver presente, pelo menos, metade do número de sócios da respectiva delegação regional, ou trinta minutos depois com qualquer número de associados.

3 — Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia da delegação, competirá a esta designar os respectivos substitutos de entre os associados presentes.

Artigo 48.º

Secretariado da delegação regional

1 — O órgão executivo da delegação é o secretariado, composto por cinco membros, o presidente da delegação regional, o vice-presidente da delegação, dois secretários e um suplente.

2 — O secretariado da delegação é eleito pela assembleia do respectivo órgão de base por maioria simples por sufrágio directo, secreto e universal de listas completas.

3 — O presidente da delegação regional será o primeiro elemento da lista mais votada.

4 — Na sua primeira reunião os membros do secretariado distribuirão entre si as respectivas funções.

5 — O presidente da delegação regional será substituído nas suas ausências e impedimentos pelo vice-presidente ou pelo secretário por sua designação.

6 — Os membros dos corpos gerentes do SIAP, bem como os delegados sindicais, podem exercer, acumular e assumir funções no secretariado da delegação regional.

Artigo 49.º

Competência do secretariado da delegação

Compete ao secretariado da delegação:

- a) Aplicar no respectivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação, que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;
- b) Enviar à direcção nacional a proposta de novos associados;
- c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;
- d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respectivo presidente da delegação regional e das reuniões de delegados sindicais da delegação;
- e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;
- f) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;
- g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela delegação directamente e através dos delegados sindicais;
- h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;
- i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- j) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do Sindicato;
- l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à direcção nacional do Sindicato;
- m) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação, bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;
- n) Representar a delegação ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção nacional, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 50.º

Das despesas das delegações regionais

As despesas com o funcionamento das delegações regionais serão suportadas pelo Sindicato, de acordo com o orçamento anual aprovado.

Artigo 51.º

Comissão provisória de delegação

1 — Quando o secretariado de uma delegação tenha sido destituído, no todo ou maioritariamente, nos termos destes estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da delegação uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder 45 dias.

2 — As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de 20 associados da delegação.

3 — A eleição será feita por maioria simples por sufrágio directo e secreto.

4 — No caso de graves irregularidades poderá a direcção nacional proceder à demissão do secretariado de delegação.

5 — No caso do disposto no número anterior ou encontrando-se o secretariado impossibilitado de actuar sem que tenha sido accionado o mecanismo de substituição previsto no n.º 1, a direcção nacional nomeará provisoriamente o secretariado da delegação, que se manterá em funções até à designação de novo secretariado, nos termos estatutários, ou de qualquer modo por período não superior a seis meses.

SECÇÃO B

Delegados sindicais

Artigo 52.º

Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios do SIAP que, em colaboração com a direcção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho e na zona geográfica pelos quais foram eleitos.

2 — O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com a lei vigente.

3 — A eleição de delegados sindicais far-se-á no local de trabalho, ou na zona geográfica, por sufrágio directo e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

5 — Os delegados sindicais são eleitos pelo período de dois anos, sendo permitida a sua reeleição.

a) O seu mandato, de todos ou algum, pode ser revogado em qualquer momento.

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6 — O resultado da eleição será comunicado à direcção através da acta que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes.

7 — A direcção deverá comunicar à respectiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais

e dos suplentes, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

Artigo 53.º

Funções dos delegados sindicais

São funções dos delegados sindicais:

- a) Representar na zona geográfica a direcção do SIAP;
- b) Ser elo permanente de ligação entre o SIAP e os sócios e entre estes e aquele;
- c) Zelar pelo cumprimento da legislação devendo informar o SIAP das irregularidades verificadas;
- d) Informar da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do SIAP cheguem a todos os agentes e agentes principais da respectiva zona geográfica;
- e) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;
- f) Estimular a participação activa dos agentes e agentes principais na vida sindical;
- g) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes na área da sua competência;
- h) Fiscalizar na respectiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;
- i) Cumprir o determinado pela direcção e demais obrigações legais.

Artigo 54.º

Reunião de delegados sindicais

Os delegados sindicais poderão reunir no âmbito da delegação, a solicitação quer da direcção quer do secretariado ou por iniciativa própria, quer para conselho do secretariado, quer para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

Artigo 55.º

Suspensão de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua actividade pela direcção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2 — Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais compete à direcção promover a eleição dos respectivos substitutos.

CAPÍTULO X

Do regime financeiro

Artigo 56.º

Constituição de fundos, aplicação e controlo

1 — Constituem fundos do Sindicato:

- a) Quotas dos seus associados;
- b) Receitas extraordinárias;
- c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;
- d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
- e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2 — Para além do pagamento das despesas normais do SIAP será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica de 10 % do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis e de que a direcção poderá dispor depois de autorizadas pela assembleia geral.

3 — O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado para qualquer fim dentro do âmbito estatutário, depois de autorizado pela assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Da extinção e dissolução do Sindicato

Artigo 57.º

Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação

1 — Só é possível a integração ou fusão do SIAP com outras associações sindicais desde que estas sejam compostas exclusivamente por pessoal com funções policiais em serviço efectivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública.

a) A aceitação ou recusa de integração ou fusão é da estrita competência da assembleia geral.

2 — A extinção ou dissolução do SIAP só poderá ser decidida pela assembleia geral desde que votada por mais de três quartos dos associados em exercício.

3 — No caso de dissolução a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

a) Para o efeito, a assembleia geral elegerá, por escrutínio secreto, uma comissão liquidatária.

b) A comissão liquidatária procederá à respectiva liquidação de todos os bens no prazo máximo de um ano, nos termos gerais da lei, e notificará os sócios do resultado da mesma.

CAPÍTULO XII

Revisão, revogação e entrada em vigor

Artigo 58.º

Revisão e revogação dos estatutos

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura pela assembleia geral de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 59.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Artigo 60.º

Disposições finais e transitórias

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registados em 5 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias (SITESC)

Alteração, aprovada em congresso realizado em 8 de Abril de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO I

Da identificação sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 — O Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias, abreviadamente designado por SITESC, é uma associação sindical reconhecida como pessoa colectiva de utilidade pública, declarada pelo Primeiro-Ministro por despacho de 2 de Fevereiro de 2000, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 45, de 23 de Fevereiro 2000.

2 — O SITESC é constituído por todos os trabalhadores que nele estejam filiados ou venham a filiar-se voluntariamente, independentemente da empresa onde prestem a sua colaboração e do sector da actividade económica onde estejam enquadrados.

3 — Podem, ainda, filiar-se no SITESC trabalhadores ao serviço da administração pública central, regional e local, qualquer que seja o seu vínculo laboral.

4 — Em conformidade com o disposto nos números anteriores, podem solicitar a sua filiação no SITESC aqueles cujas categorias, funções ou formação (académica ou profissional) enquadrem a «estrutura de níveis de qualificação» prevista na lei: quadros superiores, técnicos administrativos, comerciais, de produção e outros, encarregados, mestres, chefes de equipa, de secção ou equiparados, profissionais administrativos, de comércio, de produção e outros estagiários, praticantes ou aprendizes para as respectivas profissões.

5 — O SITESC tem sede na cidade do Porto e pode criar ou extinguir delegações ou outras formas de representação em diferentes localidades, por proposta da direcção, a ratificar pelo conselho nacional.

Registados em 27 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 46/2005, a fl. 72 do livro n.º 2.

Sind. Moderno dos Professores — SMP — NOVUM Extinção

Declaração de nulidade do acto de constituição e dos estatutos do Sindicato Moderno dos Professores — SMP — NOVUM e da sua extinção.

Por sentença de 11 de Março de 2005, transitada em julgado em 5 de Abril de 2005, da 17.ª Vara Cível de Lisboa, 3.ª Secção, foi declarada a nulidade do acto de

constituição e dos estatutos e consequente extinção do Sindicato Moderno dos Professores — SMP — NOVUM, cujos estatutos foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, por omissão da norma que regulamenta o exercício do direito de tendência dos associados, violando tal omissão o prescrito no artigo 485.º, n.º 1, alínea f), do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, procede-se nesta data ao cancelamento do registo dos estatutos do Sindicato Moderno dos Professores — SMP — NOVUM.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, em 27 de Abril de 2005.

II — CORPOS GERENTES

SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Eleição nos dias 29, 30 e 31 de Março de 2005 para o triénio de 2005-2008.

Direcção

Proveniente da Regional de Lisboa e Regiões Autónomas

Efectivos:

Adolfo António Troncão Zambujo, GDL — Lisboa Gás, assistente técnico de gás, 40 anos, sócio n.º 6171, bilhete de identidade n.º 6611176, residente no Largo da Quinta Grande, 17, 2.º, esquerdo, 2830-249 Barreiro.

Amélio Francisco Pinto, PREVINIL, especialista, 57 anos, sócio n.º 2420, bilhete de identidade n.º 2390616, residente na Rua da Escola, 6, 1.º, A dos Loucos, 2600-782 São João dos Montes.

Arsénio de Jesus Amaro, CODIFAR, caixeiro de 1.^a, 53 anos, sócio n.º 2663, bilhete de identidade n.º 4023324, residente na Rua de 10 de Junho, lote 25, Granja, 2625-607 Vialonga.

Artur Pereira Cardoso, Colgate Palmolive, especialista, 54 anos, sócio n.º 11 182, bilhete de identidade n.º 3212356, residente na Praceta de José Régio, 3, 2.º, direito, Bom Sucesso, 2615-311 Alverca do Ribatejo.

Delfim Tavares Mendes, IBERAGAR, chefia, nível III, 61 anos, sócio n.º 78, bilhete de identidade n.º 2016072, residente na Rua de Thomaz de Mello, 4, 2.º, esquerdo, Casal do Marco, 2840-031 Aldeia de Paio Pires.

Hélder Jorge Vilela Pires, DYSTAR, chefe de turno, 34 anos, sócio n.º 13 927, bilhete de identidade n.º 9916573, residente na Praceta de Paiva Couceiro, 5, 2.º, esquerdo, 2725-410 Mem Martins.

Hugo Carol Pereira Xavier Basto, PETROGAL, assessor IV, 62 anos, sócio n.º 3923, bilhete de identidade n.º 183341, residente na Rua A, bloco 3-C, 2.º, esquerdo, Empreendimento Pôr-do-Sol, 2970-707 Sesimbra.

João Carlos Correia Gonçalves, Indústrias Lever, S. A., especialista, 52 anos, sócio n.º 4901, bilhete de identidade n.º 4593910, residente na Azinhaga da Escola, Casal do Cabeço, 4, A dos Loucos, 2600-782 São João dos Montes.

José Manuel Alexandre Carvalhão, Bayer Portugal, S. A., delegado de informação médica, 54 anos, sócio n.º 15 091, bilhete de identidade n.º 4583468, residente na Rua de Afonso Lopes Vieira, 69, 2750-652 Cascais.

José Manuel Mendonça Cruz, FIMA, técnico de produção, 39 anos, sócio n.º 12 310, bilhete de identidade n.º 7295263, residente na Rua do Conde Barão, lote 415, Bairro da Fraternidade, 2695-580 São João da Talha.

Luís Manuel Sobral Rodrigues, ATRAL-CIPAN, encarregado, 38 anos, sócio n.º 7118, bilhete de identidade n.º 7843158, residente na Rua da Liberdade, 7, 1.º, esquerdo, Bairro 25 Abril, 2580-463 Carregado.

Manuel Jerónimo Mota Varela, Tintas Robbialac, S. A., especialista, 51 anos, sócio n.º 2878, bilhete de identidade n.º 4862091, residente na Rua de Inácio de Sousa, 3, 1.º, A, 1500-345 Lisboa.

Manuel Rodrigues Santos Formas, Tintas Dyrup, S. A., especialista, 39 anos, sócio n.º 5166, bilhete de identidade n.º 7843906, residente na Travessa de Sacadura Cabral, 2, 3.º, direito, Coima 2830-423 Barreiro.

Maria Conceição J. Monteiro Marques, Om Portuguesa, preparadora técnica de 1.^a, 38 anos, sócia n.º 14 059, bilhete de identidade n.º 7802239, residente na Azinhaga do Pinhal, 1, rés-do-chão, esquerdo, 1685-593 Caneças.

Maria Fátima Canavezes Alves, Sanofi Synthelabo, primeira-escriturária, 56 anos, sócia n.º 1147, bilhete de identidade n.º 314976, residente na Rua de Inácio de Sousa, 3, 1.º, A, 1500-345 Lisboa.

Maria Lurdes Conceição António Gonçalves, West Pharma, embaladora-encarregada, 52 anos, sócia n.º 1308, bilhete de identidade n.º 4531771, residente na Azinhaga da Escola, Casal do Cabeço, 4, A dos Loucos, 2600-782 São João dos Montes.

Nuno Miguel Hilário Vieira, Indústrias Lever, S. A., especializado, 28 anos, sócio n.º 12 626, bilhete de identidade n.º 10749969, residente na Rua de Teodora Maria Oliveira, 24, 2685-469 Camarate.

Renato Manuel Milheiro Varandas, OCP Portugal, primeiro-caixeiro, 55 anos, sócio n.º 1100, bilhete de identidade n.º 1285598, residente Avenida da República, 32, 1.º, F, Pinhal de Frades, 2840-287 Seixal.

Roberto Zacarias da Silva, RESIQUÍMICA, técnico de produção e análise, 39 anos, sócio n.º 6618, bilhete de identidade n.º 18005680, residente na Avenida do

Padre Alberto Neto, 11, 2.º, esquerdo, 2635-346 Rio de Mouro.

Rogério Manuel Padeiro dos Santos, ADP, analista de 2.ª, 25 anos, sócio n.º 13 495, bilhete de identidade n.º 11581178, residente na Rua de 25 de Abril, 88, Vila de Rei, 2670-678 Bucelas.

Rogério Paulo Paiva Lopes, Solvay Portugal, S. A., técnico de mecânica, 47 anos, sócio n.º 12 104, bilhete de identidade n.º 5043098, residente na Rua da Prata, lote 336, 3.º, Bairro Castalhana, 2695-558 São João da Talha.

Rosa Maria dos Santos Oliveira Campos, CODAN, semiespecializada, 37 anos, sócia n.º 14 990, bilhete de identidade n.º 8476922, residente na Rua do Dr. António Prior do Crato, 10, 4.º, direito, Pata-meiras, 2675-535 Odivelas.

Samuel Fonseca Vaz, Iglo — Indústria de Gelados, operário fabril, 53 anos, sócio n.º 7196, bilhete de identidade n.º 6767938, residente na Rua de Guerra Junqueiro, lote 1-A, 2.º, esquerdo, 2695-357 Santa Iria de Azoia.

Suplentes:

Artur Luís Magalhães Portelinha, SALUSIF, delegado de informação médica, 47 anos, sócio n.º 10 788, bilhete de identidade n.º 3449941-5, residente na Rua de João de Freitas Branco, 22, 3.º, esquerdo, 1500-359 Lisboa.

Carlos Manuel Gonçalves, IBEROL, chefia, nível III, 39 anos, sócio n.º 10 779, bilhete de identidade n.º 7846524, residente na Rua de Nuno Álvares Pereira, 5, 1.º, esquerdo, Arcena, 2615 Alverca do Ribatejo.

Fernando Manuel Ferreira Pires, UNALBOR, guarda fabril, 29 anos, sócio n.º 12 991, bilhete de identidade n.º 11367002, residente na Estrada da Paiã, Quinta do Lamas, apartado 13, 2675 Odivelas.

Maria Fernanda Pereira Semedo Costa, Cirera & Silva, especializada, 50 anos, sócia n.º 429, bilhete de identidade n.º 13302981, residente na Rua do Professor Delfim Santos, 4, rés-do-chão, esquerdo, Outurela, Camaxide, 2790 Oeiras.

Rosa Maria Bernardo Correia Seixas, GAMBRO, preparadora de 1.ª, 38 anos, sócia n.º 7384, bilhete de identidade n.º 8143390, residente na Rua do Algarve, lote 37, A da Beja, 2700-037 Amadora.

Proveniente da Regional de Setúbal

Efectivos:

Alfredo Manuel Bandarra Ramos, Amorim Industrial, semiespecializado, 38 anos, sócio n.º 13 206, bilhete de identidade n.º 7840505, residente na Rua de São Pedro, lote 876-B, Boa Água, 1, 2975-159 Quinta do Conde.

António Manuel Antunes Soares Lopes, SETGÁS, técnico de gás, 30 anos, sócio n.º 12 164, bilhete de identidade n.º 10571403, residente na Rua de Raul Pereira de Sousa, 10, 1.º, frente, 2800-398 Feijó.

António Rosa Vicente, AP (Amoníaco Portugal), operador de 1.ª, 57 anos, sócio n.º 8869, bilhete de identidade n.º 6202704, residente na Rua de Francisco Casal, 2, 3.º, direito, Verderena, 2830-283 Barreiro.

Carlos Filipe Gomes Nunes, Parmalat Portugal, técnico de manutenção, 46 anos, sócio n.º 13 609, bilhete de identidade n.º 5220396, residente na Rua dos

Metalúrgicos, 9, Casal das Figueiras, 2900-129 Setúbal.

Carlos Maria Jesus Almeida Vitória, TAGOL, chefe de equipa, 54 anos, sócio n.º 9895, bilhete de identidade n.º 107115, residente na Rua do Dr. Alberto Araújo, 7, 3.º, direito, Cova da Piedade, 2800-311 Almada.

Carlos Nélson Braz Silva, C. P. B., chefia, nível III, 50 anos, sócio n.º 9694, bilhete de identidade n.º 4788632, residente na Rua dos Açores, 81, rés-do-chão, esquerdo, 2835-112 Baixa da Banheira.

Cláudio Bruno dos Santos Ventura, Parmalat Portugal, operador de processo, 29 anos, sócio n.º 11 711, bilhete de identidade n.º 10606300, residente na Rua do Engenheiro Paulo Barros, 7, 1.º, C, 2900-728 Setúbal.

Daniel Cardoso Bernardino, Sai Automotive, S. A., agente de métodos, 34 anos, sócio n.º 11 957, bilhete de identidade n.º 9480357, residente na Rua do Dr. César Coelho, 17, 1.º, direito, 2835-345 Lavradio.

Hélder Loução Guerreiro, FISIFE, analista químico de 1.ª, 54 anos, sócio n.º 8368, bilhete de identidade n.º 2052519, residente na Avenida dos Capitães de Abril, 24, 3.º, direito, 2835-022 Baixa da Banheira.

José António Alves Rosado, PETROGAL, operador exterior, 35 anos, sócio n.º 10 620, bilhete de identidade n.º 8599869, residente no Loteamento Estrada ao Redor, lote 40-B, 7500-110 Vila Nova de Santo André.

José Augusto Lopes Amado, MASA, serralheiro mecânico, 51 anos, sócio n.º 9000, bilhete de identidade n.º 4302505, residente na Avenida de D. Pedro V, 10, 5.º, esquerdo, 2900-546 Setúbal.

José Carlos Correia Marques, FISIFE, especializado, 52 anos, sócio n.º 8211, bilhete de identidade n.º 6912285, residente na Rua de César Coelho, 19, 4.º, direito, 2835 Lavradio.

José Manuel Lopes, PORTUCEL, operário fabril de 1.ª, 50 anos, sócio n.º 8571, bilhete de identidade n.º 5251999, residente na Rua da Figueira Grande, 4, C-42, 2910-494 Setúbal.

Luís Pedro Portal Varandas, SOQUIFA, segundo-caixeiro, 34 anos, sócio n.º 7155, bilhete de identidade n.º 9025313, residente na Rua de Alexandre Sá Pinto, 59, 1300 Lisboa.

Marco António da Cruz Ferreira, SOVENA, semiespecializado, 41 anos, sócio n.º 12 490, bilhete de identidade n.º 13744407, residente na Rua de França Barques, 43, 2.º, direito, Lavradio, 2835-435 Barreiro.

Nélson Aníbal de Freitas, DELPHI, especialista, nível II, 52 anos, sócio n.º 9739, bilhete de identidade n.º 8568102, residente na Estrada de Abrantes, bloco H, 2.º, esquerdo, 7400-227 Ponte de Sor.

Paulo Jorge Palma Justino, HUHTAMAKI, semiespecializado, 31 anos, sócio n.º 12 351, bilhete de identidade n.º 10021234, residente na Rua de Celestino Alves, 2, 1.º, B, 2910-456 Setúbal.

Suplentes:

Francisco Rosa Alves Godinho, DELPHI, especialista, nível II, 42 anos, sócio n.º 10 214, bilhete de identidade n.º 6288734, residente no Loteamento Municipal, lote 23, Ervideira, 7400-119 Ponte de Sor.

João Jorge Rosa Aleixo, AP, operador principal, 47 anos, sócio n.º 10 769, bilhete de identidade n.º 5185411, residente na Rua de 6 de Janeiro, 49, rés-do-chão, direito, 2835 Lavradio.

João Miguel Fairfield Cardoso Oliveira, Sai Automotive, S. A., líder de equipa, 41 anos, sócio n.º 11 962, bilhete de identidade n.º 7065829, residente na Praceta de Manuel Nunes Almeida, 20, 5.º, direito, 2900-481 Setúbal.

Proveniente da Regional de Leiria

Efectivos:

António Caseiro Marcelino, Key Plastics, especializado, 50 anos, sócio n.º 10 842, bilhete de identidade n.º 4071066, residente na Rua Principal, 565, Pinheiros, 2415-754 Leiria.

António Teixeira, IBEROALPLA, especializado, 56 anos, sócio n.º 2495, bilhete de identidade n.º 3191100, residente na Travessa de José Dinis, 7, Guarda Nova, 2430-156 Marinha Grande.

Joaquim Glória Nunes, SONUMA, especialista, 55 anos, sócio n.º 2063, bilhete de identidade n.º 6424004, residente na Ribeira de São Pedro, 3260-345 Figueiró dos Vinhos.

José Luís Conceição Lopes Sousa, PLASTIDOM, especializado, 52 anos, sócio n.º 2771, bilhete de identidade n.º 4066997, residente na Rua dos Cordeiros, 199, Ponte da Pedra, 2415-177 Regueira de Pontes. Manuel Ligeiro Lucas, Planeta Plásticos, especialista, 54 anos, sócio n.º 2110, bilhete de identidade n.º 4095704, residente na Rua das Flores, 95, Pinheiros, Marrazes, 2415-732 Leiria.

Suplente:

Joaquim Conceição Felícia, Plásticos Lena, especializado, 58 anos, sócio n.º 13 077, bilhete de identidade n.º 2602246, residente na Rua da Cruz de São Tomé, 512, Azoia, 2400-444 Leiria.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 21 de Abril de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

**APCC — Assoc. Portuguesa
de Contact Centers**

Aprovados em assembleia geral realizada em 12 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO I

Disposições preliminares

Artigo 1.º

Denominação

A APCC — Associação Portuguesa de Contact Centers, abreviadamente APCC, é uma associação com personalidade jurídica, nos termos dos artigos 167.º e seguintes do Código Civil e dos artigos 506.º e seguintes da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e é regida pelos presentes estatutos e pelas disposições legais aplicáveis.

Artigo 2.º

Fins

São fins da Associação contribuir para o desenvolvimento do sector da prestação de serviços *call* e *contact center* e audiotexto em Portugal, nomeadamente através da negociação colectiva de contratos de trabalho e prestação de serviço, negociação de contratos com operadores e outros prestadores, representação dos associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, organização de estudos, seminários, formação profissional, acções de divulgação e outras actividades do interesse dos associados.

Artigo 3.º

Sede

1 — A Associação terá a sua sede na Rua da Bela Vista, 114, rés-do-chão, Cascais.

2 — Por deliberação da direcção, pode a sede ser transferida para qualquer outro lugar dentro do concelho de Cascais ou para concelho limítrofe.

Artigo 4.º

Duração

A presente Associação é constituída por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

Dos membros

Artigo 5.º

Espécies

A Associação compreende associados efectivos, institucionais e honorários.

Artigo 6.º

Associados efectivos

1 — São associados efectivos todas as empresas prestadoras de serviços de *call* e *contact center* e audiotexto que o solicitem e que tenham, para tanto, obtido deliberação favorável da direcção da APCC nos termos do presente artigo.

2 — Só serão consideradas candidaturas de empresas que reúnam um conjunto de requisitos objectivos, como tal aprovados pela direcção.

2.1 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os associados efectivos candidatos deverão:

- a) Ter como actividade principal, definida no respectivo objecto social a prestação de serviços de *call* e *contact center* e audiotexto;
- b) Ter a sua situação regularizada perante a administração fiscal e a segurança social e cumprirem os normativos referentes à saúde, segurança e higiene no trabalho;
- c) Serem detentores de plataformas tecnológicas próprias, com PABX, ACD e CTI;
- d) Possuírem pelo menos 30 posições de atendimento.

2.2 — Os requisitos atrás enunciados poderão ser objecto de alteração por parte da direcção mediante deliberação da mesma que reúna o voto positivo de pelo menos dois terços dos membros.

3 — A deliberação prevista no n.º 1 do presente artigo terá de ser aprovada por maioria de dois terços dos membros da direcção, devendo ser obrigatoriamente fundamentada em caso de recusa.

4 — Os candidatos a associados efectivos que tenham obtido deliberação da direcção da APCC desfavorável à sua admissão podem recorrer da mesma deliberação, no prazo de 30 dias, para a assembleia geral, que apreciará o recurso na reunião seguinte.

5 — A decisão da assembleia geral que contrarie a direcção terá de ser aprovada por maioria simples dos votos expressos.

Artigo 7.º

Associados institucionais e honorários

1 — Compete à direcção a admissão de associados institucionais, que deverão ser pessoas colectivas.

2 — A qualidade de associado honorário poderá ser atribuída a personalidades que tenham prestado relevantes serviços à Associação; os associados honorários são aprovados pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 8.º

Direitos

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) Participar na vida da Associação;
- b) Usufruir das vantagens proporcionadas por esta;
- c) Contribuir para as tomadas de posição da Associação;
- d) Eleger e ser eleitos para a direcção, para o conselho fiscal e para a mesa da assembleia geral;
- e) Votar na assembleia geral, nos termos estatutários.

2 — Os associados institucionais e honorários poderão participar nas actividades levadas a cabo pela Associação, nos termos a definir pela assembleia geral, mas não podem votar nas deliberações de qualquer órgão da Associação nem eleger ou ser eleitos para os órgãos estatutários, podendo, no entanto, fazer parte de comissões técnicas ou científicas que venham a ser criadas pela direcção.

Artigo 9.º

Deveres

1 — São deveres de todos os associados:

- a) Contribuir para a prossecução dos fins da Associação;
- b) Respeitar as decisões dos órgãos da Associação;
- c) Pagar as quotas a que estejam obrigados;
- d) Exercer, com toda a diligência, os cargos para que forem eleitos.

2 — O não cumprimento destes deveres poderá levar à aplicação de sanções, nos termos do regulamento disciplinar a aprovar pela assembleia geral, considerando-se automaticamente suspensos dos seus direitos os associados que tiverem quotas em atraso por período superior ao que vier a ser fixado no mesmo regulamento.

CAPÍTULO III

Dos órgãos

Artigo 10.º

Enunciado e regras gerais

1 — São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

2 — Se uma pessoa colectiva for eleita para a direcção, deverá nomear uma pessoa singular para exercer o cargo em nome próprio; a pessoa colectiva responde solidariamente com a pessoa designada pelos actos desta.

3 — Podem ser criadas pela direcção comissões permanentes ou temporárias, com funções consultivas, de

investigação ou outras a atribuir, sendo a sua composição e funcionamento regulados pela direcção.

4 — Os mandatos dos órgãos da Associação terão a duração de dois anos, podendo os respectivos membros ser reeleitos.

Artigo 11.º

Assembleia geral

1 — Têm assento na assembleia geral os associados efectivos.

2 — Só os associados efectivos têm direito a voto, cabendo um voto a cada associado

3 — A mesa da assembleia geral é composta por três membros, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 12.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e demitir os membros do conselho fiscal, da direcção e da mesa da assembleia geral e os respectivos presidentes;
- b) Aprovar o relatório de contas;
- c) Aprovar o plano de actividades e o orçamento anual;
- d) Deliberar a aplicação de sanções a membros e apreciar as situações justificativas da exclusão de associados efectivos por deixarem de corresponder aos pressupostos referidos no artigo 6.º;
- e) Aprovar o regulamento de quotas e o número de votos a atribuir aos associados efectivos de acordo com os níveis de quotização a definir;
- f) Aprovar e actualizar o valor da jóia de entrada a pagar pelos associados;
- g) Aprovar o regulamento disciplinar;
- h) Tomar deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos demais órgãos da APCC;
- i) Apreciar os recursos apresentados por candidatos a associados efectivos nos termos dos artigos 6.º e 7.º

Artigo 13.º

Conselho fiscal

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

Artigo 14.º

Competência

Compete ao conselho fiscal dar parecer sobre o relatório e contas da Associação e pronunciar-se sobre outros assuntos quando solicitado pela direcção ou pela assembleia geral.

Artigo 15.º

Direcção

1 — A direcção é composta por cinco membros, a eleger de entre os associados efectivos, dos quais um será o presidente, podendo ainda haver um ou mais vice-presidentes.

2 — Na falta ou impedimento permanente de qualquer dos membros da direcção, procede-se à sua substituição por cooptação, salvo se os directores em exercício não forem em número suficiente para a direcção poder funcionar.

3 — Não tendo havido cooptação dentro dos 60 dias a contar da falta ou impedimento permanente, deverá ser eleito, pela assembleia geral, um novo membro para a direcção.

4 — A cooptação e a eleição efectuadas ao abrigo dos números anteriores duram até ao final do mandato para que a direcção tiver sido eleita.

Artigo 16.º

Secretário-geral

1 — Pode a direcção, caso entenda conveniente, nomear um secretário-geral, que pode ser ou não um dos membros da direcção.

2 — Cabe à direcção definir as competências do secretário-geral, bem como deliberar sobre a sua substituição e ou destituição.

3 — O mandato do secretário-geral inicia-se no momento da nomeação e cessa com o termo do mandato da direcção que o nomeou, podendo no entanto ser renovado.

Artigo 17.º

Competências

1 — Compete à direcção deliberar sobre qualquer assunto da gestão da Associação, nomeadamente sobre:

- a) Convocação de assembleias gerais;
- b) Aquisições de bens de qualquer espécie necessários para a actividade da Associação;
- c) Cobrança de jóias de entrada e quotas dos associados;
- d) Relatórios e contas anuais;
- e) Admissão de novos associados;
- f) Cooptação de directores;
- g) Participação de convidados nas actividades da Associação;
- h) Nomeação do secretário-geral;
- i) Qualquer acto necessário à prossecução da actividade da Associação, no respeito das orientações traçadas pela assembleia geral.

2 — A representação da Associação, em juízo e fora dele, cabe ao presidente da direcção.

3 — A APCC vincula-se, nos seus actos e contratos, mediante a assinatura de dois directores ou a de um mandatário no âmbito dos poderes que lhe forem conferidos para o efeito por instrumento adequado.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 18.º

Receitas

São receitas da Associação:

- a) As jóias de entrada pagas pelos associados efectivos e pelos associados institucionais;

- b) As quotas pagas pelos associados efectivos e institucionais;
- c) As doações, heranças e legados de que seja beneficiária a Associação;
- d) Os subsídios, subvenções ou benefícios de outra natureza atribuídos por entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- e) As receitas obtidas pela Associação no exercício dos seus fins estatutários.

Artigo 19.º

Quotas

1 — Para os associados efectivos, poderá haver diferentes níveis de quotização, os quais implicarão montantes distintos de quotas anuais, a definir em regulamento de quotas a aprovar pela assembleia geral.

2 — Os associados honorários estão isentos do pagamento de quotas.

Artigo 20.º

Dissolução

Em caso de dissolução da Associação, os bens desta serão distribuídos pelos associados efectivos, na proporção média das quotas pagas nos últimos dois anos, se outro destino não for fixado na lei.

Artigo 21.º

Remuneração

O exercício dos órgãos sociais pode ser ou não remunerado, dependendo de deliberação da assembleia geral. Pode, contudo, a assembleia geral delegar numa comissão formada por associados as suas competências nesta matéria.

Registados em 22 de Abril de 2005 ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 44/2005, a fl. 47 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Assoc. dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária (APEMIP) — Eleição, em 24 de Fevereiro de 2005, para o biénio 2005-2006.

Direcção nacional

Presidente — José Eduardo Mendes Macedo — Chave d'Ouro — Sociedade Mediação Imobiliária, L.da, associada da APEMIP n.º 166.

Vice-presidentes:

Manuel José Falcão Sotto Mayor Negrão — Casa Foz — Sociedade Mediação Imobiliária, L.da, associada da APEMIP n.º 181.

Luís Hilário Fernandes Carvalho Lima — Formal — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.da, associada da APEMIP n.º 814.

Tesoureiro — Luís Alberto Fernandes Azevedo Carneiro Martins — Lammi — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.da, associada da APEMIP n.º 934.

Vogal — Carlos Filipe Ceia Nobre Soares — IMOHIFEN — Mediação Imobiliária, Gestão e Fiscalização, S. A., associada da APEMIP n.º 208.

Vogal da LVT — Vítor Manuel Rodrigues Mão de Ferro Patacas — PARQUI — Mediação Imobiliária, S. A., associada da APEMIP n.º 3094.

1.º vogal suplente — Pedro Miguel Casimiro — Área Exclusiva — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.da, associada da APEMIP n.º 2248.

2.º vogal suplente — Paula Alexandra de Cardoso Pereira Prata Frazão — G. Prata — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.da, associada da APEMIP n.º 2019.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 20 de Abril de 2005.

APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição — Eleição, em 18 de Março de 2005, para o biénio 2005-2006.

Direcção

Presidente — JMR — Gestão de Empresas de Retalho, SGPS, S. A., representada pelo Dr. Luís Filipe Vieira e Silva.

Vice-presidentes:

Modelo Continente Hipermercados, S. A., representada por Luís António Vicente Dias.

Companhia Portuguesa de Hipermercados, S. A., representada por Rui Jorge Espírito Santo de Carvalho.

Vogal tesoureiro — Supermercados Ulmar, S. A., representada pelo Dr. José da Silva Pereira.

Vogais:

Staples — Office Centre, L.^{da}, representada por Carlos Duarte da Costa Maia.

El Corte Inglés — Grandes Armazéns, S. A., representada pelo Dr. José Luciano Barata Catarino Tavares.

Fnac — Portugal, S. A., representada pelo Dr. Francim Adolfo Sousa Brito Marques Abreu.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 21 de Abril de 2005.

APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas — Eleição, em 29 de Março de 2005, para mandato de dois anos (biénio 2005-2006).

Direcção

Presidente — QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., representada por Francisco Xavier Lobo Cardoso Quintela.

Vice-presidente — Solvay Portugal — Produtos Químicos, S. A., representada por Marc René Philippe Duhem.

Tesoureiro — UQUIPA — União Química Portuguesa, L.^{da}, representada por Pedro Augusto Carvalho da Silva Garcia.

Vogais:

Sociedade Portuguesa do Ar Líquido — ARLIQUIDO, L.^{da}, representada por Bertrand Jean Henri Sauraux.

EURORESINAS — Indústrias Químicas, S. A., representada por Adelaide Maria Videira Gonçalves Alves.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 21 de Abril de 2005.

Assoc. Nacional dos Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias — Eleição, em 15 de Dezembro de 2004, para o triénio 2005-2007.

Direcção nacional

Presidente — Álvaro & José Lopes Teixeira, L.^{da}, sócia n.º 121, representada por Alberto Álvaro Ramos Lopes Teixeira.

Vice-presidentes:

TAS — Transportes António da Silva, S. A., sócia n.º 1725, representada por António Manuel Taborda Mousinho.

Transportes Machado & Brites, L.^{da}, sócia n.º 2135, representada por Armindo Manuel Carvalho Oliveira Brites.

Pela região do Norte — TORRESTIR — Transportes Nacionais e Internacionais, S. A., sócia n.º 3145, representada por Fernando Domingos Moreira Torres.

Pela região do Centro — Transportes Vilval, L.^{da}, sócia n.º 774, representada por Joaquim José Lopes Ramos Ferraz.

Pela região de Lisboa — Cisternas Reunidas Portuguesas — CISTERPOR, S. A., sócia n.º 755, representada por António Inácio Ribeiro Moniz Leitão.

Pela região do Sul — TRANSELVA — Transportes de Carga & Serviços, L.^{da}, sócia n.º 3778, representada por Manuel Joaquim Magarreiro Vinagre.

Substitutos dos vice-presidentes:

Pela região do Norte — Transportes Silva Marques, L.^{da}, sócia n.º 284, representada por Osvaldo José Mourão da Costa.

Pela região do Centro — Artur Ribeiro Adão, L.^{da}, sócia n.º 1279, representada por António Sousa Ribeiro Adão.

Pela região de Lisboa — Transportes Luís Simões, S. A., sócia n.º 1491, representada por Jorge Manuel Soares Simões.

Pela região do Sul — Transportes Grenhas & Guerreiro, L.^{da}, sócia n.º 4767, representada por João Manuel Rodrigues Guerreiro Grenhas.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 22 de Abril de 2005.

Confederação dos Agricultores de Portugal — CAP — Eleição em 31 de Março de 2005 para mandato de três anos (triénio de 2005-2008).

Direcção

Presidente — João Pedro Gorjão Cyrillo Machado, residente na Quinta de Abrigada, Abrigada, 2580 Alenquer, portador do bilhete de identidade n.º 4907709, emitido em 22 de Novembro de 2000 pelo CIR de

Lisboa, em representação da Associação de Viticultores de Alenquer — AVA.

Vice-presidentes:

Francisco Manuel Ramalho Carolino, residente na Avenida de Francisco Sá Carneiro, 213, 7000 Évora, portador do bilhete de identidade n.º 1257788, emitido em 13 de Novembro de 2003 pelo CIR de Évora, em representação da Federação Portuguesa das Associações de Bovicultores — FEPABO.

José Campos de Oliveira, residente na Travessa da Senhora de Fátima, 46, São Pedro de Rates, 4490 Póvoa de Varzim, portador do bilhete de identidade n.º 3321182, emitido em 6 de Março de 1997 pelo CIR do Porto, em representação da LEICAR — Associação de Produtores de Leite e Carne.

Luís Manuel Rodrigues Dias, residente na Rua do Dr. Manuel Reis, 4, 7570-284 Grândola, portador do bilhete de identidade n.º 6085803, emitido em 11 de Abril de 2000 pelo CIR de Lisboa, em representação da Federação dos Produtores Florestais de Portugal.

Luís Fernando Bulhão Martins, residente na Rua de Florbela Espanca, 131, 7160 Vila Viçosa, portador do bilhete de identidade n.º 4732167, emitido em 29 de Novembro de 1999 pelo CIR de Évora, em representação da ANPROMIS — Associação Nacional de Produtores de Milho e Sorgo.

Eduardo Manuel Drummond de Oliveira e Sousa, residente na Praça da Damão, 5, 1400-085 Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 2161714, emitido em 5 de Novembro de 1999 pelo CIR de Lisboa, em representação da ANPC — Associação Nacional de Proprietários e Produtores de Caça.

Alexandre Duarte Mendonça Abreu Lima, residente em Alvites, 5370 Mirandela, portador do bilhete de identidade n.º 3454393, emitido em 22 de Junho de 2001 pelo CIR de Bragança, em representação da Federação da Agricultura de Trás-os-Montes e Alto Douro.

Vogais:

Luís Alberto Moreira Pires e Pato, residente em Ois do Bairro, 3780-502 Ois do Bairro, portador do bilhete de identidade n.º 525179, emitido em 7 de Janeiro de 2000 pelo CIR de Aveiro, em representação da Associação dos Produtores de Vinho com Denominação de Origem Bairrada — VINIBAIRRADA.

Jorge Alberto Serpa da Costa Rita, residente na Rua da Estrela, 34, Conceição, 9600-525 Ribeira Grande, portador do bilhete de identidade n.º 5407431, emitido em 3 de Março de 2003 pelo CIR de Ponta Delgada, em representação da Associação Agrícola de São Miguel.

Bernardo Bagulho Albino, residente na Rua do Prior, 13, 1250 Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 10475345, emitido em 8 de Julho de 2003 pelo CIR de Lisboa, em representação da ANPOC — Associação Nacional de Produtores de Cereais.

José Ferreira Dias, residente na Rua da Escola, Lugar da Achada, 2640-401 Mafra, portador do bilhete de identidade n.º 1111388, emitido em 6 de Novembro de 2001 pelo CIR de Lisboa, em representação da Associação dos Agricultores do Concelho de Mafra.

Nuno Sottomayor Megre, residente na Herdade da Granja, Aldeia de Santa Margarida, 6060 Idanha-a-Nova, portador do bilhete de identidade n.º 2164570, emitido em 24 de Fevereiro de 1995 pelo CIR de Lisboa, em representação da FAPOC — Federação das Associações Portuguesas de Ovinicultores e Caprinicultores.

Maria Salomé Gorjão Maia Neves Grilo, residente na Rua da Amoreirinha, 2, 6000 Castelo Branco, portadora do bilhete de identidade n.º 4430325, emitido em 21 de Maio de 2001 pelo CIR de Castelo Branco, em representação da AMAP — Associação das Mulheres Agricultoras Portuguesas.

Luís Filipe Louro do Vale Alenquer, residente no Casal do Cárcere, Estrada da Infesta, 2630 Arruda dos Vinhos, portador do bilhete de identidade n.º 5069392, emitido em 9 de Abril de 2001 pelo CIR de Lisboa, em representação da AGROCAMPREST — Cooperativa Agrária de Compra, Venda e Prestação de Serviços, C. R. L.

Cristiano José Seabra van Zeller, residente na Rua do Castro, 241, 4150-245 Porto, portador do bilhete de identidade n.º 3572458, emitido em 29 de Janeiro de 2002 pelo CIR do Porto, em representação da AFUVOPA — Associação dos Fruticultores, Viticultores e Olivicultores do Planalto de Ansiães.

António Manuel Silva da Gama Pinheiro, residente na Rua do Capitão Manuel António Vieira, 16, 7370 Campo Maior, portador do bilhete de identidade n.º 1328706, emitido em 23 de Outubro de 2000 pelo CIR de Portalegre, em representação da Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre.

David Carvalheiro das Neves, residente na Avenida do Marquês de Pombal, lote 22, 3.º, esquerdo, 2410 Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 7737080, emitido em 2 de Fevereiro de 2001 pelo CIR de Leiria, em representação da FPAS — Federação Portuguesa das Associações de Suinicultores.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 27 de Abril de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

GASLIMPO — Sociedade de Desgasificação de Navios, S. A. — Eleição em 15 de Fevereiro de 2005 para o mandato de 2005-2006

Hernando João Fernandes de Carvalho, bilhete de identidade n.º 2045940, de 22 de Julho de 2003, do arquivo de Lisboa. Data de nascimento: 16 de Outubro de 1951. Função: técnico de prevenção.

Fernando António G. S. Antunes, bilhete de identidade n.º 7306922, de 25 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa. Data de nascimento: 21 de Setembro de 1966. Função: técnico de prevenção.

José David Coutinho Gomes Dias, bilhete de identidade n.º 7000326, de 20 de Setembro de 2004, do arquivo de Lisboa. Data de nascimento: 6 de Fevereiro de 1965. Função: técnico de prevenção.

Registados em 21 de Abril de 2005 ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *h*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 33/2005, a fl. 85 do livro n.º 1.

FIMA — Produtos Alimentares, S. A. — Eleição em 9 de Março de 2005 para o mandato de três anos

José Manuel Mendonça Cruz, bilhete de identidade n.º 7295263, emitido em Lisboa.

João Pedro Conde dos Santos, bilhete de identidade n.º 7363479, emitido em Lisboa.

José Manuel de Jesus dos Santos, bilhete de identidade n.º 5503752, emitido em Lisboa.

José Pinto Gomes, bilhete de identidade n.º 6750763, emitido em Lisboa.

José Fernando Sousa Resende, bilhete de identidade n.º 2359298, emitido em Lisboa.

Suplentes:

1.º Paulo Sigorelho Alves, bilhete de identidade n.º 11272635, emitido em Lisboa.

2.º Fernando Fonseca Branco, bilhete de identidade n.º 6010130, emitido em Lisboa.

Registados em 27 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *d*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 34, a fl. 85 do livro n.º 1.

Comissão Coordenadora das Comissões e Sub-comissões de Trabalhadores do Porto — Eleição em 6 de Abril de 2005 para o biénio de 2005-2007.

Efectivos:

José Manuel Silva Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 5747600, de 26 de Setembro de 2003, do arquivo de Lisboa.

João Carlos Teixeira Rebelo, portador do bilhete de identidade n.º 9003833, de 21 de Outubro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Maria Natividade P. Soares, portadora do bilhete de identidade n.º 1776368, de 14 de Novembro de 2001, do arquivo de Lisboa.

David Soares Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 3601982, de 24 de Agosto de 1995, do arquivo do Porto.

José Manuel Sousa Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 3443097, de 4 de Janeiro de 2002, do arquivo de Lisboa.

Carla Alexandra Gomes Cunha, portadora do bilhete de identidade n.º 10509932, de 2 de Abril de 2003, do arquivo do Porto.

Manuel Bastos Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 5980107, de 14 de Dezembro de 1994, do arquivo de Lisboa.

Luís Fernando Pereira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 3204952, de 7 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa.

Crispim Azevedo Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 3609918, de 4 de Novembro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Carlos Maria Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 7755868, de 22 de Setembro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Benilde Augusta S. Caldeira, portadora do bilhete de identidade n.º 3014204, de 8 de Julho de 2004, do arquivo do Porto.

Suplentes:

Juvilte José S. Madureira, portadora do bilhete de identidade n.º 3447254, de 15 de Junho de 1998, do arquivo do Porto.

Carlos José Ferreira A. Silva, portador do bilhete de identidade n.º 6555311, de 18 de Janeiro de 2005, do arquivo do Porto.

Manuel Jesus Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 3989829, de 14 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Albino Fraga Costa, portador do bilhete de identidade n.º 2812091, de 14 de Fevereiro de 2003, do arquivo do Porto.

Armando Alves Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 2847238, de 31 de Agosto de 2001, do arquivo do Porto.

Eduarda Maria Castro Fernandes, portadora do bilhete de identidade n.º 974886, de 1 de Outubro de 2002, do arquivo do Porto.

Registados em 27 de Abril de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 35/2005, a fl. 85 do livro n.º 1.

Gestnave Serviços Industriais, S. A. Substituição

Na Comissão de Trabalhadores da Gestnave Serviços Industriais, S. A., eleita em 19 de Fevereiro de 2004, para o mandato de 2004-2006, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2004, foi efectuada a seguinte substituição em 9 de Março de 2005:

Cipriano José dos Santos Pisco, bilhete de identidade n.º 5200601, de 7 de Fevereiro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa, e Mário de Jesus, bilhete de

identidade n.º 5714826, de 31 de Outubro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, passam a integrar a Comissão de Trabalhadores, em substituição de Fernando Manuel André Figueira e Jorge Manuel Ramos Oliveira Jacinto.

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário — Eleição em 18 de Novembro de 2004 para mandato de quatro anos Substituição.

Na Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário, eleita em 18 de Novembro de 2004, para mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2004, Maria Cristina Conde Ferreira da Silva foi substituída por Horácio Manuel Tavares Marcelino Figueiredo, portador do bilhete de identidade n.º 7312223, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 14 de Julho de 2003.

Comissão Coordenadora das CT de Setúbal Cintura Industrial de Setúbal (CIS) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, foi publicada a eleição da Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores de Setúbal — Cintura Industrial de Setúbal (CIS), constando-se que a p. 1649 está Lisboa em vez de Setúbal e a p. 1650 está o nome António Augusto Judão Chora em vez de António Augusto Jordão Chora.

Assim, procede-se à sua rectificação:

No título, onde se lê «Lisboa» deve ler-se «Setúbal» e, na relação dos eleitos, onde se lê «António Augusto Judão Chora» deve ler-se «António Augusto Jordão Chora».