



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) 4372

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 4374

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outra e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) 4375

Convenções colectivas de trabalho:

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 4377

AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — Alteração salarial e outras e texto consolidado 4385

AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — Alteração salarial e outras e texto consolidado 4393

CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril) — Constituição da comissão paritária 4437

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS — Constituição 4438

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN — Cancelamento do registo dos estatutos	4448
Federação dos Sindicatos do Mar — Cancelamento do registo dos estatutos	4448
STAE — Sindicato dos Técnicos de Ambulância de Emergência — Alteração	4449

II — Direcção:

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTTRANS — Eleição em 17 de Novembro de 2007 para o mandato de quatro anos	4449
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares — Eleição em 14, 15 e 16 de Novembro de 2007 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2007-2011)	4450
Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) — Eleição em 7 de Novembro de 2007 para o quadriénio de 2007-2011	4451
Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro — Rectificação	4451
Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — SETACCOP — Eleições em 17 de Novembro de 2007 para o quadriénio de 2007-2011	4451
Sindicato Nacional dos Psicólogos — SNP — Eleições em 27 de Novembro de 2007 para o biénio de 2007-2009	4452
União dos Sindicatos de Lisboa, USL/CGTP-IN — Eleição em 9 e 10 de Novembro de 2007 para o mandato de quatro anos . . .	4453

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

Comissão de Trabalhadores da Shell Lubrificantes — SL, S. A., que passa a designar-se Shell Portugal B2B, S. A. — Alteração	4455
---	------

II — Eleições:

Comissão de Trabalhadores da Mercauto, Metal-Mecânica de Reparação e Construção de Automóveis, L. ^{da} — Eleição em 23 de Novembro de 2007 para o mandato de dois anos — 2007-2009	4455
Comissão de Trabalhadores da Shell Lubrificantes — SL, S. A., que passa a designar-se Shell Portugal B2B, S. A. — Eleição em 5 de Novembro de 2007 para o mandato de dois anos	4456

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

I — Convocatórias:

FAURECIA — Sistemas de Interior de Portugal	4456
Goodyear Dunlop Tires Portugal, Unipessoal, L. ^{da}	4457
Danone Portugal, S. A.	4457

II — Eleição de representantes:

GONVARRI — Produtos Siderúrgicos, S. A. — Eleição em 5 de Novembro de 2007, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007	4457
---	------

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos referidos, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 3642, dos quais 790 (21,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 215 (5,9%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,9%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, tais como o prémio de venda, o pão de alimentação e o subsídio de refeição com acréscimos que variam entre 4,5% e 10%. Não se dispõe de dados esta-

tísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificam-se incluí-las na extensão.

As retribuições fixadas no anexo III para o «aprendiz do 1.º ano» e para o «aprendiz de expedição e venda do 1.º ano» 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 àquelas.

Em toda a área da convenção aplica-se também o CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, e, nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal) aplica-se também o CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrado entre a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão exclui do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, a convenção aplica-se também nos distritos de Braga, Évora, Faro, Porto e Viana do Castelo, os quais se encontram já abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, e entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e as mesmas associações sindicais e respectivas extensões. Por esta razão, a presente extensão, naqueles distritos, apenas é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, são estendidas:

a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições do anexo III inferiores à retribuição mínima mensal garantida 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.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 4 de Dezembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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 ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1, 2 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 ao referido projecto.

Lisboa, 7 de Dezembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que se dediquem à mesma actividade no distrito de Leiria, e aos trabalhadores ao seu serviço de todas as profissões e categorias profissionais nele previstas, representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza 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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 7169, dos quais 3230 (45,1 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1924 (26,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, as diuturnidades e o abono para falhas, com acréscimos de 25 %, 5,6 % e 2,8 %, respectivamente. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A área da convenção abrange, apenas, os concelhos de Alcobaça, Ansião, Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Peniche, Pombal e Porto de Mós (área das associações de empregadores outorgantes). Enquanto noutros concelhos do distrito de Leiria existem associações de empregadores representativas da actividade abrangida, nos concelhos de Alvaiázere e Figueiró dos Vinhos não existe enquadramento associativo para a actividade considerada. Assim, a extensão também incluirá na sua área estes dois concelhos.

As extensões anteriores da convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as 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 das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2007, são estendidas nos concelhos de concelhos de Alcobaça, Alvaiázere, Ansião, Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Peniche, Pombal e Porto de Mós, do distrito de Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores do subsídio de refeição, das diuturnidades e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outra e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e outra (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 33, de 15 de Agosto e de 8 de Setembro de 2007, 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 ao referido projecto.

Lisboa, 7 de Dezembro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e outra (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 33, de 15 de Agosto e de 8 de Setembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem ao comércio retalhista de carnes, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da segunda convenção requereram a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade retalhista de carnes na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas representados pelo sindicato outorgante.

As alterações dos CCT actualizam as tabelas salariais. 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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o

ignorado), são cerca de 196, dos quais 142 (72,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 60 (30,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 5,3 %, o subsídio de chefia-mensal do primeiro-oficial e prestações em espécie, ambas com acréscimos de 1,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tem-se em consideração que no concelho de Santa Maria da Feira a actividade de comércio de carnes é representada pela Associação Empresarial de Santa Maria da Feira, que outorga outra convenção para a mesma actividade, igualmente objecto de extensão, pelo que, no referido concelho, a extensão só se aplicará aos empregadores filiados na Associação Comercial de Aveiro.

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações das convenções não abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à 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 à respectiva extensão conjunta.

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as 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 das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outra e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e outra (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 33, de 15 de Agosto e de 8 de Setembro de 2007, são estendidas, no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes, à excepção dos existentes no concelho de Santa Maria da Feira, que se dediquem ao comércio retalhista de carnes 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 actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES) — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

O presente acordo altera o CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2006.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área de aplicação

1 — A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, doravante também abreviadamente designadas por instituições e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional com excepção da Região Autónoma dos Açores.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de € 19,23, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

5 — Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo v.

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 26,68.

Cláusula 72.^a

Refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de € 2,28, por cada dia completo de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 113.^a

Retribuição mínima mensal de base

Sempre que os trabalhadores auferam um montante retributivo global superior aos valores mínimos estabelecidos

na presente convenção, à data de 31 de Dezembro de 2007 presumem-se englobados naquele mesmo montante o valor da retribuição mínima de base e das diuturnidades, bem como dos subsídios que se mostrarem devidos.

Cláusula 118.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantém-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A — Geral:

Nível I:

Director de serviços;
Director de serviços clínicos;
Enfermeiro-supervisor;
Secretário-geral.

Nível II:

Chefe de divisão;
Enfermeiro-chefe.

Nível III:

Assistente social de 1.^a;
Director técnico (FARM);
Enfermeiro especialista;
Médico especialista;
Psicólogo de 1.^a;
Sociólogo de 1.^a

Nível IV:

Arquitecto;
Assistente social de 2.^a;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Médico (clínica geral);
Psicólogo de 2.^a;
Sociólogo de 2.^a;
Técnico superior de laboratório;
Veterinário.

Nível V:

Enfermeiro;
Psicólogo de 3.^a;
Sociólogo de 3.^a;
Assistente social de 3.^a

Nível VI:

Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível VII:

Cardiografista principal;
Chefe de departamento;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Dietista principal;
Electroencefalografista principal;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânico);
Fisioterapeuta principal;
Ortoptista principal;
Pneumografista principal;
Preparador de análises clínicas principal;
Radiografista principal;
Radioterapeuta principal;
Técnico de análises clínicas principal;
Técnico de audiometria principal;
Técnico de cardiopneumografia principal;
Técnico de locomoção principal;
Técnico de neurofisiografia principal;
Técnico ortoprotésico principal;
Técnico de ortóptica principal;
Terapeuta da fala principal;
Terapeuta ocupacional principal;
Tesoureiro.

Nível VIII:

Agente de educação familiar de 1.^a;
Ajudante técnico de farmácia;
Cardiografista de 1.^a;
Chefe de secção (ADM);
Chefe dos serviços gerais;
Desenhador projectista;
Dietista de 1.^a;
Educador social de 1.^a;
Electroencefalografista de 1.^a;
Encarregado geral;
Fisioterapeuta de 1.^a;
Guarda-livros;
Ortoptista de 1.^a;
Pneumografista de 1.^a;
Preparador de análises clínicas de 1.^a;
Radiografista de 1.^a;
Radioterapeuta de 1.^a;
Técnico de actividades de tempos livres;
Técnico de análises clínicas de 1.^a;
Técnico de audiometria de 1.^a;
Técnico de cardiopneumografia de 1.^a;
Técnico de locomoção de 1.^a;
Técnico de neurofisiografia de 1.^a;
Técnico ortoprotésico de 1.^a;
Técnico de ortóptica de 1.^a;
Terapeuta da fala de 1.^a;
Terapeuta ocupacional de 1.^a

Nível IX:

Agente de educação familiar de 2.^a;
Animador cultural;
Caixeiro-encarregado;

Cardiografista de 2.^a;
 Dietista de 2.^a;
 Educador social de 2.^a;
 Electroencefalografista de 2.^a;
 Encarregado (EL);
 Encarregado (MAD);
 Encarregado (MET);
 Encarregado de armazém;
 Encarregado de exploração ou feitor;
 Encarregado de fabrico;
 Encarregado de obras;
 Encarregado de oficina;
 Fisioterapeuta de 2.^a;
 Fogueiro-encarregado;
 Monitor principal;
 Ortopista de 2.^a;
 Pneumografista de 2.^a;
 Preparador de análises clínicas de 2.^a;
 Radiografista de 2.^a;
 Radioterapeuta de 2.^a;
 Técnico de análises clínicas de 2.^a;
 Técnico de audiometria de 2.^a;
 Técnico auxiliar de serviço social de 1.^a;
 Técnico de cardiopneumografia de 2.^a;
 Técnico de locomoção de 2.^a;
 Técnico de neurofisiografia de 2.^a;
 Terapeuta da fala de 2.^a;
 Terapeuta ocupacional de 2.^a;
 Técnico ortoprotésico de 2.^a;
 Técnico de ortóptica de 2.^a

Nível X:

Caixeiro chefe de secção;
 Cinzelador de metais não preciosos de 1.^a;
 Chefe de equipa/oficial principal (EL);
 Correspondente em línguas estrangeiras;
 Cozinheiro-chefe;
 Documentalista;
 Dourador de ouro fino de 1.^a;
 Ebanista de 1.^a;
 Encarregado fiscal;
 Encarregado de sector de armazém;
 Encarregado de serviços gerais;
 Entalhador de 1.^a;
 Escriturário principal/ subchefe de secção;
 Esteriotipador principal;
 Fotógrafo de 1.^a;
 Impressor (litografia) de 1.^a;
 Monitor de 1.^a;
 Pintor-decorador de 1.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 1.^a;
 Revisor principal;
 Secretário;
 Subencarregado (MAD);
 Subencarregado (MET);
 Técnico auxiliar de serviço social de 2.^a;
 Técnico de Braille;
 Técnico de reabilitação;
 Tradutor principal.

Nível XI:

Ajudante de farmácia do 3.º ano;
 Ajudante técnico de análises clínicas;
 Ajudante técnico de fisioterapia;

Chefe de compras/ecónomo;
 Cinzelador de metais não preciosos de 2.^a;
 Dourador de 1.^a;
 Dourador de ouro fino de 2.^a;
 Ebanista de 2.^a;
 Encarregado de câmara escura;
 Encarregado geral (serviços gerais);
 Encarregado de refeitório;
 Enfermeiro sem curso de promoção;
 Entalhador de 2.^a;
 Estereotipador de 1.^a;
 Fotógrafo de 2.^a;
 Impressor (litografia) de 2.^a;
 Monitor de 2.^a;
 Ortopédico;
 Parteira;
 Pintor-decorador de 2.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 2.^a;
 Revisor de 1.^a;
 Tradutor de 1.^a

Nível XII:

Ajudante de farmácia do 2.º ano;
 Ajudante de feitor;
 Arquivista;
 Auxiliar de educação com onze ou mais anos de bom e efectivo serviço;
 Auxiliar de enfermagem;
 Barbeiro-cabeleireiro;
 Bate-chapas de 1.^a;
 Batedor de ouro em folha de 1.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 1.^a;
 Cabeleireiro. Caixa;
 Caixeiro de 1.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 1.^a;
 Carpinteiro de limpos de 1.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a;
 Cinzelador de metais não preciosos de 3.^a;
 Compositor manual de 1.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 1.^a;
 Cozinheiro de 1.^a;
 Despenseiro;
 Dourador de 2.^a;
 Dourador de ouro fino de 3.^a;
 Ebanista de 3.^a;
 Electricista (oficial) de 1.^a;
 Encadernador de 1.^a;
 Encadernador-dourador de 1.^a;
 Encarregado (ROD);
 Encarregado (serviços gerais);
 Encarregado de parque de campismo;
 Encarregado de sector (serviços gerais);
 Entalhador de 3.^a;
 Escriturário de 1.^a;
 Estereotipador de 2.^a;
 Estofador de 1.^a;
 Estucador de 1.^a;
 Fiel de armazém de 1.^a;
 Fogueiro de 1.^a;
 Fotocompositor de 1.^a;
 Fotógrafo de 3.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 1.^a;

Fundidor monotipista de 1.^a;
 Funileiro-latoeiro de 1.^a;
 Impressor (flexografia) de 1.^a;
 Impressor (litografia) de 3.^a;
 Impressor (braille);
 Impressor tipográfico de 1.^a;
 Marceneiro de 1.^a;
 Mecânico de madeiras de 1.^a;
 Montador de 1.^a;
 Motorista de pesados de 1.^a;
 Operador de computador de 1.^a;
 Pasteleiro de 1.^a;
 Pedreiro/trolha de 1.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 1.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Pintor-decorador de 3.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 3.^a;
 Pintor de móveis de 1.^a;
 Polidor de móveis de 1.^a;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 1.^a;
 Revisor de 2.^a;
 Serrador de serra de fita de 1.^a;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Teclista de 1.^a;
 Teclista monotipista de 1.^a;
 Tradutor de 2.^a;
 Transportador de 1.^a

Nível XIII:

Ajudante de acção directa de 1.^a;
 Ajudante de farmácia do 1.º ano;
 Amassador;
 Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;
 Bate-chapas de 2.^a;
 Batedor de ouro em folha de 2.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 2.^a;
 Caixeiro de 2.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 2.^a;
 Carpinteiro de 2.^a;
 Carpinteiro de limpos de 2.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a;
 Cobrador;
 Compositor manual de 2.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 2.^a;
 Correeiro;
 Cozinheiro de 2.^a;
 Dourador de 3.^a;
 Electricista (oficial) de 2.^a;
 Encadernador de 2.^a;
 Encadernador-dourador de 2.^a;
 Escriturário de 2.^a;
 Estofador de 2.^a;
 Estucador de 2.^a;
 Ferramenteiro;
 Fiel de armazém de 2.^a;
 Fogueiro de 2.^a;
 Forneiro;
 Fotocompositor de 2.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 2.^a;
 Fundidor-monotipista de 2.^a

Funileiro-latoeiro de 2.^a;
 Impressor (flexografia) de 2.^a;
 Impressor tipográfico de 2.^a;
 Marceneiro de 2.^a;
 Mecânico de madeiras de 2.^a;
 Montador de 2.^a;
 Motorista de ligeiros de 1.^a;
 Motorista de pesados de 2.^a;
 Operador de computadores de 2.^a;
 Operador de máquinas auxiliares principal;
 Pasteleiro de 2.^a;
 Pedreiro/trolha de 2.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 2.^a;
 Pintor de 2.^a;
 Pintor de móveis de 2.^a;
 Polidor de móveis de 2.^a;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 2.^a;
 Serrador de serra de fita de 2.^a;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Teclista de 2.^a;
 Teclista monotipista de 2.^a;
 Tractorista;
 Transportador de 2.^a

Nível XIV:

Ajudante de acção directa de 2.^a;
 Ajudante de acção educativa de 1.^a;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.^a;
 Auxiliar de educação;
 Bate-chapas de 3.^a;
 Batedor de ouro em folha de 3.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 3.^a;
 Caixa de balcão. Caixeiro de 3.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 3.^a;
 Capataz (CC). Carpinteiro de 3.^a;
 Carpinteiro de limpos de 3.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.^a;
 Compositor manual de 3.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 3.^a;
 Costureiro de encadernação de 1.^a;
 Cozinheiro de 3.^a;
 Operador de processamento de texto principal;
 Electricista (oficial) de 3.^a;
 Empregado de armazém;
 Encadernador de 3.^a;
 Encadernador-dourador de 3.^a;
 Escriturário de 3.^a;
 Estofador de 3.^a;
 Estucador de 3.^a;
 Fogueiro de 3.^a;
 Fotocompositor de 3.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 3.^a;
 Fundidor monotipista de 3.^a;
 Funileiro-latoeiro de 3.^a;
 Impressor (flexografia) de 3.^a;
 Impressor tipográfico de 3.^a;
 Marceneiro de 3.^a;
 Mecânico de madeiras de 3.^a;
 Montador de 3.^a;
 Motorista de ligeiros de 2.^a;

Operador de máquinas agrícolas;
 Operador de máquinas auxiliares de 1.^a;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.^a;
 Operador manual de 1.^a;
 Pasteleiro de 3.^a;
 Pedreiro/trolha de 3.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 3.^a;
 Pintor de 3.^a;
 Pintor de móveis de 3.^a;
 Polidor de móveis de 3.^a;
 Prefeito;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 3.^a;
 Projeccionista;
 Recepcionista principal;
 Restaurador de folhas de 1.^a;
 Serrador de serra de fita de 3.^a;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Teclista de 3.^a;
 Teclista monotipista de 3.^a;
 Telefonista principal;
 Transportador de 3.^a;
 Tratador ou guardador de gado.

Nível XV:

Ajudante de acção educativa de 2.^a;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a;
 Ajudante de enfermaria;
 Ajudante de ocupação;
 Auxiliar de acção médica de 1.^a;
 Capataz;
 Costureira/alfaiate;
 Costureiro de encadernação de 2.^a;
 Operador de processamento de texto de 1.^a;
 Estagiário do 2.º ano (ADM);
 Operador de computador estagiário;
 Operador de máquinas auxiliares de 2.^a;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.^a;
 Operador manual de 2.^a;
 Pré-oficial do 2.º ano (EL);
 Recepcionista de 1.^a;
 Restaurador de folhas de 2.^a;
 Sapateiro;
 Telefonista de 1.^a

Nível XVI:

Abastecedor;
 Ajudante de cozinheiro;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante de padaria;
 Auxiliar de acção médica de 2.^a;
 Auxiliar de laboratório;
 Barbeiro;
 Bilheteiro;
 Caseiro;
 Chegador ou ajudante de fogueiro;
 Contínuo de 1.^a;
 Costureiro de encadernação de 3.^a;
 Operador de processamento de texto de 2.^a;

Empregado de balcão;
 Empregado de mesa;
 Empregado de refeitório;
 Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
 Estagiário do 1.º ano (ADM);
 Guarda ou guarda-rondista de 1.^a;
 Maqueiro;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.^a;
 Operador manual de 3.^a;
 Porteiro de 1.^a;
 Pré-oficial do 1.º ano (EL);
 Recepcionista de 2.^a;
 Restaurador de folhas de 3.^a;
 Telefonista de 2.^a

Nível XVII:

Ajudante do 2.º ano (EL);
 Arrumador;
 Contínuo de 2.^a;
 Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
 Engomador;
 Estagiário de recepcionista;
 Guarda de propriedades ou florestal;
 Guarda ou guarda-rondista de 2.^a;
 Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
 Jardineiro;
 Lavadeiro;
 Porteiro de 2.^a;
 Roupeiro;
 Trabalhador agrícola.

Nível XVIII:

Ajudante do 1.º ano (EL);
 Estagiário dos 3.º e 4.º anos (HOT);
 Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
 Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF);
 Servente (CC);
 Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

Nível XIX:

Estagiário (LAV e ROUP);
 Estagiário dos 1.º e 2.º anos (HOT);
 Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
 Praticante dos 1.º e 2.º anos (GRAF).

Nível XX:

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
 Aprendiz dos 2.º e 3.º anos (GRAF);
 Auxiliar menor;
 Pacote de 17 anos.

Nível XXI:

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
 Pacote de 16 anos.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007)

Tabela A

Nível	Euros
1	1 112
2	1 037
3	976
4	929
5	881

Nível	Euros
6	835
7	788
8	742
9	697
10	652
11	606
12	564
13	520
14	483
15	450
16	424
17	407
18	403

Tabela B

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura:
(Em euros)

Nível 1 — > 26	Nível 2 — 23/25 anos	Nível 3 — 20/22 anos	Nível 4 — 16/19 anos	Nível 5 — 13/15 anos	Nível 6 — 9/12 anos	Nível 7 — 4/8 anos	Nível 8 — 1/3 anos	Nível 9 — 0 anos
2 947	2 318	1 980	1 863	1 800	1 656	1 429	962	809

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, profissionalizados com bacharelato:

Nível 1 — > 26	Nível 2 — 23/25 anos	Nível 3 — 20/22 anos	Nível 4 — 16/19 anos	Nível 5 — 13/15 anos	Nível 6 — 9/12 anos	Nível 7 — 4/8 anos	Nível 8 — 1/3 anos	Nível 9 — 0 anos
2 424	2 230	1 863	1 800	1 656	1 429	1 318	962	802

3 — Outros professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Nível 1:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 20 anos — € 1679.

Nível 2:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 15 anos — € 1433.

Nível 3:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e > 10 anos — € 1345.

Nível 4:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 10 anos — € 1308.

Nível 5:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior > 5 anos — € 1171.

Nível 6:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com > 25 anos — € 1157.

Nível 7:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e > 10 anos — € 1120.

Nível 8:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior — € 1103;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e > 5 anos — € 1103;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com > 20 anos — € 1103.

Nível 9:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com > 15 anos — € 1049.

Nível 10:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior — € 929;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e > 5 anos — € 929;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com > 10 anos — € 929.

Nível 11:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com > 5 anos — € 813.

Nível 12:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior — € 793.

Nível 13:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário — € 741.

4 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura:

(Em euros)

Nível 1 — > 26	Nível 2 — 23/25 anos	Nível 3 — 20/22 anos	Nível 4 — 16/19 anos	Nível 5 — 13/15 anos	Nível 6 — 9/12 anos	Nível 7 — 4/8 anos	Nível 8 — 1/3 anos	Nível 9 — 0 anos
2 477,50	1 875,50	1 756	1 599,50	1 435,50	1 358	1 111,50	961	809

5 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional:

(Em euros)

Nível 1 — > 26	Nível 2 — 23/25 anos	Nível 3 — 20/22 anos	Nível 4 — 16/19 anos	Nível 5 — 13/15 anos	Nível 6 — 9/12 anos	Nível 7 — 4/8 anos	Nível 8 — 1/3 anos	Nível 9 — 0 anos
2 425	1 832	1 710	1 556	1 404	1 305	1 064	940	802

6 — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico:

Nível 1:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 26 anos — € 1171;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 26 anos — € 1171.

Nível 2:

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 26 anos — € 1116;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 26 anos — € 1116.

Nível 3:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 25 anos — € 1102;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 25 anos — € 1102.

Nível 4:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 20 anos — € 1046;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 20 anos — € 1046;

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 25 anos — € 1046;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 25 anos — € 1046.

Nível 5:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 15 anos — € 928;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 15 anos — € 928;

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 20 anos — € 928;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 20 anos — € 928.

Nível 6:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 10 anos — € 839;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 10 anos — € 839;

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 15 anos — € 839;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 15 anos — € 839.

Nível 7:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — > 5 anos — € 740;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — > 5 anos — € 740.

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 10 anos — € 740;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 10 anos — € 740.

Nível 8:

Educadores de infância sem curso, com diploma — > 5 anos — € 698;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — > 5 anos — € 698.

Nível 9:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar — € 673;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar — € 673.

Nível 10:

Educadores de infância sem curso, com diploma — € 613;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma — € 613;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais — € 613;

Professor autorizado do 1.º ciclo do ensino básico — € 613;

Educador de infância autorizado — € 613.

Notas

1 — As tabelas salariais A e B constantes do anexo v são as resultantes da actualização das tabelas que vigoraram em 2006, respectivamente, para a tabela A actualização de 2,4% e para a tabela B actualização de 2,2%, com arredondamento ao euro imediatamente superior, com aumento mínimo de € 12,5, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 — As restantes cláusulas de natureza pecuniária são actualizadas em 2,4% com os mesmos efeitos previstos no número anterior.

3 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B 4.

4 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B 5.

5 — O disposto no número anterior tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem, cabendo à Comissão Paritária definir a ocasião em que tais pressupostos estejam preenchidos, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

6 — Os montantes retributivos constantes das tabelas B 4 e B 5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 quando cessarem funções dessa natureza.

7 — A tabela B 6, na referência constante das notas da publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, no seu n.º 5, é eliminada, passando os professores que integravam a tabela B 5 e a tabela B 6, na publicação mencionada, a estarem integrados na actual tabela B 6 — «Outros educadores e professores do 1.º ciclo do ensino básico».

8 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço o trabalhador que exerça funções de direcção ou de coordenação técnica será remunerado pelo nível imediatamente superior ao praticado em cada instituição para a categoria profissional de que aquele é titular.

9 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com um acréscimo de 25% sobre o montante retributivo correspondente ao nível 8 da tabela B 5.

10 — Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

11 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 266.º do Código do Trabalho.

12 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006.

Lisboa, 31 de Outubro de 2007.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

Maria Lúcia Mittermayer Madureira de Almeida Saraiva Borges Leitão, mandatária.

João Carlos Gomes Dias, mandatário.

Nuno dos Santos Rodrigues, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pela FENPROF — Federação Nacional dos Professores:

Anabela Batista Cortez Sotaia, mandatária.

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

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

António Francisco Gonçalves Soares Baião, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Paula Cristina Faria Ramalheite, mandatária.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Diamantino da Silva Elias, mandatário.

Pelo STSSSS — Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social:

Ana Lúcia Duarte Massas, mandatária.

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;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

6 de Novembro de 2007.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Professores (FENPROF) os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Professores do Norte (SPN);
Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);
Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);
Sindicato dos Professores da Madeira (SPM);
Sindicato dos Professores da Região Açores (SPRA);
Sindicato dos Professores do Estrangeiro (SPE).

Lisboa, 12 de Novembro de 2007. — Pelo Secretariado Nacional, *Mário Nogueira*.

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

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

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 3 de Agosto de 2007. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis)*.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que autoriza esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 9 de Novembro de 2007. — A Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes Sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

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

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

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

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

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

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

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

Lisboa, 30 de Agosto de 2007. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 11 de Dezembro de 2007, a fl. 187 do livro n.º 10, com o n.º 258/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A AC, Águas de Coimbra, E. M., representada pelo respectivo presidente do conselho de administração, Jorge Luís Silva Santos Temido, e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, representado pelo seu secretário-geral, Jorge Nobre dos Santos, e vice-secretário-geral, José Joaquim Abraão, acordam entre si, nos termos das disposições legais em vigor e para os efeitos que delas resultam, introduzir alterações ao acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, pp. 1920 a 1925, com as modificações que constam do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2005, pp. 4079 a 4082, e 31, de 22 de Agosto de 2006, pp. 3641 a 3644.

I — Âmbito sectorial

A AC, Águas de Coimbra, E. M., é uma empresa pública municipal, cujo capital social pertence, única e exclusivamente, ao município de Coimbra, que tem como objecto principal a exploração e gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo público e outros usos, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes, através de redes fixas, e o estudo, gestão e manutenção da rede hidrográfica municipal, em especial, nas áreas urbanas.

II — Âmbito geográfico

AAC, Águas de Coimbra, E. M., exerce as actividades relacionadas com o seu objecto social na área geográfica do concelho de Coimbra.

III — Âmbito profissional

A AC, Águas de Coimbra, E. M., tem ao seu serviço 314 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes grupos de pessoal:

Dirigente e chefia;
Técnico superior;
Técnico;
Técnico-profissional;
Administrativo;
Operário;
Auxiliar.

IV — Alterações

Os artigos 2.º, n.º 2, 16.º, n.º 1, 22.º, n.º 1, e 23.º, n.º 1, passam a ter a redacção que a seguir se transcreve.

V — Anexos

O anexo II, relativo à tabela salarial observada pela AC, Águas de Coimbra, E. M., passa a ter a configuração que a seguir se reproduz, em toda a sua extensão e alcance.

Acordo de empresa

Nota justificativa

.....

TÍTULO I

Âmbito pessoal, vigência, denúncia e revisão

Artigo 1.º

Âmbito pessoal

- 1 —
- 2 —

Artigo 2.º

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a opção pelas remunerações previstas na tabela salarial e a atribuição dos incentivos pecuniários consideram-se reportadas a 1 de Janeiro de 2007.
- 3 —

TÍTULO II

Recrutamento de pessoal

Artigo 3.º

Procedimento

- 1 —
- 2 —

Artigo 4.º

Publicitação

- 1 —
- 2 —

Artigo 5.º

Avaliação

- 1 —
- 2 —

Artigo 6.º

Notificação

.....

Artigo 7.º

Instrução do processo

- 1 —
- 2 —

TÍTULO III

Horário de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 8.º

Âmbito de aplicação

.....

Artigo 9.º

Definições

- 1 —
- 2 —

Artigo 10.º

Modalidades de horário de trabalho

-
- a)
- b)
- c)

Artigo 11.º

Duração semanal de trabalho

- 1 —
- 2 —

Artigo 12.º

Período de funcionamento

- 1 —
- 2 —

CAPÍTULO II

Marcação, assiduidade e pontualidade

Artigo 13.º

Regras de marcação

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 8.1 —
- 8.2 —
- 8.3 —

Artigo 14.º

Regras de assiduidade

.....

Artigo 15.º

Regras de pontualidade

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Artigo 16.º

Suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade

1 — Será atribuído um suplemento remuneratório de € 12 por mês a todos os trabalhadores que, no decurso de um mês de trabalho completo, cumpram, de forma cumulativa, as seguintes condições:

- 1.1 —
- 1.2 —
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 17.º

Competência do pessoal dirigente

.....

Artigo 18.º

Controlo de assiduidade e pontualidade

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Artigo 19.º

Isenção de horário de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Artigo 20.º

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- 4 —
- a)
- b)
- 5 —
- a)
- b)
- 6 —
- 7 —

TÍTULO IV

Outros direitos e regalias

Artigo 21.º

Prémio de produtividade

- 1 —
- 2 —

Artigo 22.º

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição, no valor de € 6,05, por cada dia útil de trabalho efectivo, que vigorará durante o ano de 2007.

- 2 —

Artigo 23.º**Subsídio de polivalência**

1 — Aos trabalhadores que aceitem desempenhar tarefas não compreendidas no seu conteúdo funcional é concedido, mediante deliberação do conselho de administração, um subsídio pecuniário, no valor máximo mensal até € 50.

2 —

Artigo 24.º**Subsídio de transporte**

.....

Artigo 25.º**Mudança de nível**

1 —

a)

b)

c)

2 —

a)

b)

c)

d)

e)

f)

Artigo 26.º**Seguro de doença**

.....

ANEXO I**Grupos de pessoal**

Dirigente e chefia.

Técnico superior.

Técnico.

Técnico-profissional.

Administrativo.

Operário.

Auxiliar.

ANEXO II**Tabela salarial**

Categoria	Mínimo	Máximo
Director-geral	10 A + despesas de representação	10 D + despesas de representação.
Director de serviços	8 C + despesas de representação	9 F + despesas de representação.
Chefe de serviços	7 C + despesas de representação	8 E + despesas de representação.
Chefe de sector	2 D + despesas de representação	5 A + despesas de representação.
Chefe de operações	2 A + despesas de representação	4 F + despesas de representação.
Técnico superior	3 E	9 F.
Técnico	2 E	8 C.
Técnico-profissional	1 F	5 A.
Administrativo	1 F	4 F.
Operário	1 A	4 F.
Auxiliar	1 A	2 F.

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1	444,94	455,18	462,39	519,24	575,28	632,59
2	689,92	747,76	805,07	862,91	919,69	987,27
3	1 034,84	1 092,71	1 150,02	1 207,34	1 264,64	1 322,50

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
4	1 379,80	1 437,67	1 494,44	1 552,28	1 609,61	1 667,45
5	1 725,82	1 782,08	1 839,39	1 897,23	1 954,56	2 012,40
6	2 090,26	2 127,02	2 184,33	2 242,19	2 299,49	2 356,82

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
7	2 414,13	2 471,97	2 530,35	2 587,15	2 643,92	2 701,76
8	2 757,46	2 816,94	2 871,01	2 931,54	2 988,87	3 046,73
9	3 104,03	3 161,89	3 218,65	3 276,51	3 333,82	3 391,71
10	3 448,98	3 506,29	3 563,61	3 621,47		

Coimbra, 28 de Novembro de 2007.

Pela AC, Águas de Coimbra, E. M.:

Jorge Luís Silva Santos Temido, presidente do conselho de administração.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

Jorge Nobre dos Santos, secretário-geral.

José Joaquim Abraão, vice-secretário-geral.

Texto consolidado

TÍTULO I

Âmbito pessoal, vigência, denúncia e revisão

Artigo 1.º

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa, como fonte normativa das relações de trabalho, obriga a AC, Águas de Coimbra, E. M., e os trabalhadores ao seu serviço, que se encontram filiados no SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, ou que nele venham a filiar-se, durante o período de vigência daquele instrumento de regulamentação colectiva.

2 — As dúvidas que se suscitarem na interpretação ou aplicação do presente acordo de empresa serão resolvidas nos termos da legislação em vigor.

Artigo 2.º

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo de empresa, com um período de vigência de um ano, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, renovando-se automaticamente por igual período se nenhuma das partes o denunciar por escrito.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a opção pelas remunerações previstas na tabela salarial e a atribuição dos incentivos pecuniários consideram-se reportadas a 1 de Janeiro de 2007.

3 — A denúncia e o processo de revisão reger-se-ão de acordo com as normas legais aplicáveis.

TÍTULO II

Recrutamento de pessoal

Artigo 3.º

Procedimento

1 — O recrutamento de pessoal deverá ser efectuado através de uma oferta pública de emprego.

2 — O procedimento inicia-se com a elaboração de uma informação, subscrita pelo dirigente da unidade orgânica interessada, sujeita a posterior aprovação do conselho de administração.

Artigo 4.º

Publicitação

1 — O anúncio da contratação será objecto de publicação em jornal local, devendo conter, para além da categoria, da remuneração e dos métodos de selecção a utilizar, o prazo de apresentação das candidaturas.

2 — A oferta pública de emprego será também divulgada no site da AC, Águas de Coimbra, E. M., bem como nos locais de acesso ao público.

Artigo 5.º

Avaliação

1 — Com base nos critérios de selecção, previamente definidos pelo conselho de administração, serão realizados os métodos de selecção.

2 — Compete ao júri a elaboração de uma acta, com o projecto de deliberação, a qual será remetida ao conselho de administração, a fim de proceder à sua aprovação.

Artigo 6.º

Notificação

Após a deliberação do conselho de administração, o processo será remetido ao Serviço de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos (SGPRH) para posterior notificação dos concorrentes.

Artigo 7.º

Instrução do processo

1 — Compete ao Serviço de Gestão e Planeamento de Recursos Humanos (SGPRH) organizar o processo de recrutamento.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior os actos da competência do júri, nomeadamente a realização das provas de avaliação e a respectiva acta, bem como a informação, dirigida ao conselho de administração, contendo a proposta de classificação final.

TÍTULO III

Horário de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 8.º

Âmbito de aplicação

O horário de trabalho definido neste acordo de empresa aplica-se a todos os trabalhadores da AC, Águas de Coimbra, E. M., sujeitos ao regime do contrato individual de trabalho.

Artigo 9.º

Definições

1 — Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual a AC, Águas de Coimbra, E. M., exerce a sua actividade.

2 — Entende-se por período de atendimento o período durante o qual a AC, Águas de Coimbra, E. M., está aberta para atendimento ao público.

Artigo 10.º

Modalidades de horário de trabalho

A AC, Águas de Coimbra, E. M. adoptará três modalidades de horário de trabalho, sem prejuízo de outras, de menor duração, que, cumpridos os requisitos legais, venham a ser julgadas adequadas ao seu funcionamento normal e eficaz:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua, para os sectores a definir, por deliberação do conselho de administração;
- c) Trabalho por turnos.

Artigo 11.º

Duração semanal de trabalho.

1 — A duração semanal de trabalho é de quarenta horas.

2 — A semana de trabalho é de cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

Artigo 12.º

Período de funcionamento

1 — O período de funcionamento da AC, Águas de Coimbra, E. M., inicia-se às 8 horas e estende-se até às 18 horas.

2 — O conselho de administração poderá determinar a implementação de dois horários, em função da hora legal de Verão e de Inverno.

CAPÍTULO II

Marcação, assiduidade e pontualidade

Artigo 13.º

Regras de marcação

1 — As entradas e saídas serão, obrigatoriamente, assinaladas no sistema de registo electrónico, colocado em local próprio para o efeito.

2 — A marcação é feita, única e exclusivamente, pelo próprio trabalhador.

3 — Todos os trabalhadores são obrigados a efectuar o registo em quatro períodos distintos: de manhã e à saída para o almoço, à entrada após o almoço e à saída.

4 — Os trabalhadores, que se encontrem no regime de horário flexível, apenas são obrigados a fazer tal marcação em dois períodos, ou seja, à entrada e à saída.

5 — Todas as entradas e saídas da AC, Águas de Coimbra, E. M., processam-se apenas pelos locais que o conselho de administração determinar.

6 — Todas as saídas, efectuadas no decurso do período de laboração, têm carácter excepcional, distinguindo-se as feitas em serviço e as que serão sempre antecedidas de autorização do superior hierárquico.

7 — Todo o trabalhador que tenha necessidade de se ausentar do seu local de trabalho deve comunicar esse facto ao respectivo superior hierárquico;

8 — Constitui infracção disciplinar:

8.1 — A violação do disposto no n.º 2;

8.2 — A entrada e saída de funcionários por local diverso do que estiver determinado;

8.3 — As saídas para o exterior sem prévia autorização do superior hierárquico.

Artigo 14.º

Regras de assiduidade

A falta de um registo determina a marcação de falta injustificada, salvo se a mesma for justificada pelo superior hierárquico.

Artigo 15.º

Regras de pontualidade

1 — O trabalhador deverá comparecer ao serviço dentro do horário de trabalho que lhe for designado.

2 — Caso não consiga cumprir o horário de trabalho, efectuará, do mesmo modo, o registo correspondente no sistema de registo electrónico.

3 — O débito de horas apurado dará lugar à marcação de falta, a justificar nos termos da legislação aplicável.

Artigo 16.º

Suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade

1 — Será atribuído um suplemento remuneratório de € 12 por mês a todos os trabalhadores que, no decurso de um mês de trabalho completo, cumpram, de forma cumulativa, as seguintes condições:

1.1 — Só tenham faltas por conta de férias e por compensação de horas;

1.2 — Compareçam no serviço dentro do horário designado.

2 — A atribuição deste suplemento remuneratório apenas se verifica nos meses em que os trabalhadores estejam ao serviço, havendo direito à sua percepção na situação de faltas dadas no exercício da actividade sindical e em resultado da ocorrência de acidente de trabalho.

3 — Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 17.º

Competência do pessoal dirigente

Compete ao pessoal dirigente e de chefia zelar pelo cumprimento do presente acordo de empresa, em relação aos trabalhadores sob a respectiva dependência hierárquica.

Artigo 18.º

Controlo de assiduidade e pontualidade

1 — Para o efeito de justificação das faltas, o serviço de gestão de pessoal elaborará um mapa de assiduidade que entregará, ao pessoal dirigente e de chefia, até ao dia 20 de cada mês.

2 — No caso de não haver qualquer justificação, cinco dias úteis após o envio dos mapas, estes tornam-se definitivos.

3 — Os efeitos decorrentes da não justificação das faltas reportar-se-ão ao mês imediatamente seguinte.

4 — Para o efeito de controlo da pontualidade, o serviço de gestão de pessoal elaborará ainda um mapa, que entregará ao pessoal dirigente e de chefia, até ao dia 20 de cada mês.

Artigo 19.º

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores a quem seja concedida, mediante deliberação do conselho de administração, a isenção de horário de trabalho ser-lhes-á atribuído, e enquanto se mantiverem nesse regime, um subsídio mensal, no valor máximo até 8 % da sua remuneração base.

2 — A isenção de horário, extensiva a todos os grupos de pessoal, não dispensa a observância do dever de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho.

3 — Este suplemento remuneratório não é tido em conta para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 20.º

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, factores ambientais e em resultado de acções ou factores externos, sejam susceptíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial, é concedido, mediante deliberação do conselho de administração, um suplemento remuneratório.

2 — As condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em grau elevado e médio tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento:

Grau elevado:

Saneamento — limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de colectores de esgoto doméstico e sumidouros e limpeza de centrais elevatórias de esgoto;

Grau médio:

Água — montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado. Implantação e reparação de tubagens com nível freático elevado. Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 m de profundidade. Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção das centrais elevatórias e quadros eléctricos. Desmonte de massas rochosas e betuminosas, com utilização de equipamentos pneumáticos apropriados;

Saneamento — lavagem e desinfecção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução. Manutenção das centrais elevatórias e quadros eléctricos. Desmonte de massas rochosas e betuminosas, com utilização de equipamentos pneumáticos apropriados.

3 — Este suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sendo calculado em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco e das seguintes percentagens:

- a) 12,5 % — grau elevado;
- b) 7,5 % — grau médio.

4 — As referidas percentagens são calculadas tendo por base o nível 1 da letra A da tabela salarial (anexo II), que constitui parte integrante do presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

- a) Grau elevado — limpa-colectores, asfaltadores;
- b) Grau médio — montador electricista, operador de estações elevatórias, serralheiro, canalizador, cabouqueiro, ajudante de cabouqueiro e marteleiro.

5 — A atribuição deste suplemento às funções referidas no número anterior não exclui a possibilidade de o mesmo ser concedido a outras situações, quando devidamente fundamentadas, mediante prévia deliberação do conselho de administração, designadamente:

- a) Aos trabalhadores que conduzam os veículos afectos à limpeza de fossas, na percentagem correspondente ao grau elevado;
- b) Aos condutores de máquinas pesadas e veículos especiais, na percentagem equivalente ao grau médio.

6 — O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

7 — A atribuição deste subsídio está condicionada à observância dos procedimentos aplicáveis e à utilização obrigatória dos equipamentos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

TÍTULO IV

Outros direitos e regalias

Artigo 21.º

Prémio de produtividade

1 — Os trabalhadores usufruem de um prémio de produtividade, em condições a definir pelo conselho de administração.

2 — O prémio, respeitante a cada exercício, será atribuído no ano seguinte, após o encerramento das contas da AC, Águas de Coimbra, E. M.

Artigo 22.º

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição, no valor de € 6,05, por cada dia útil de trabalho efectivo, que vigorará durante o ano de 2007.

2 — Nos anos subsequentes, o subsídio de refeição terá um valor igual ao limite máximo de isenção do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares (IRS).

Artigo 23.º

Subsídio de polivalência

1 — Aos trabalhadores que aceitem desempenhar tarefas não compreendidas no seu conteúdo funcional é concedido, mediante deliberação do conselho de administração, um subsídio pecuniário, no valor máximo mensal até € 50.

2 — Este suplemento remuneratório, que é aferido por cada dia de trabalho efectivamente prestado em tais condições, não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 24.º

Subsídio de transporte

Os trabalhadores terão direito ao passe emitido pelos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra na eventualidade de não optarem pela modalidade do estacionamento pago.

Artigo 25.º

Mudança de nível

1 — A mudança de nível, na mesma categoria, depende de deliberação do conselho de administração, em função da apreciação, quantitativa e qualitativa, das funções exercidas e nos seguintes termos:

- a) *Excelente* — ao fim de 1 ano;
- b) *Muito bom* — ao fim de 2 anos;
- c) *Bom* — ao fim de três anos.

2 — A avaliação do desempenho terá por base os seguintes parâmetros ou critérios:

- a) Assiduidade e pontualidade;
- b) Disciplina;
- c) Relações interpessoais;
- d) Disponibilidade;
- e) Eficácia e desempenho;
- f) Higiene e segurança no trabalho.

Artigo 26.º

Seguro de doença

Aos trabalhadores será assegurado um seguro de doença, como forma de suprir o facto de não terem acesso aos benefícios e regalias da Direcção-Geral de Protecção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE).

ANEXO I

Grupos de pessoal

Dirigente e chefia.
Técnico superior.
Técnico.
Técnico-profissional.
Administrativo.
Operário.
Auxiliar.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria	Mínimo	Máximo
Director-geral	10 A + despesas de representação	10 D + despesas de representação.
Director de serviços	8 C + despesas de representação	9 F + despesas de representação.
Chefe de serviços	7 C + despesas de representação	8 E + despesas de representação.
Chefe de sector	2 D + despesas de representação	5 A + despesas de representação.
Chefe de operações	2 A + despesas de representação	4 F + despesas de representação.
Técnico superior	3 E	9 F.
Técnico	2 E	8 C.

Categoria	Mínimo	Máximo
Técnico-profissional	1 F	5 A.
Administrativo	1 F	4 F.
Operário	1 A	4 F.
Auxiliar	1 A	2 F.

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1	444,94	455,18	462,39	519,24	575,28	632,59
2	689,92	747,76	805,07	862,91	919,69	987,27
3	1 034,84	1 092,71	1 150,02	1207,34	1 264,64	1 322,50
4	1 379,80	1 437,67	1 494,44	1 552,28	1 609,61	1 667,45
5	1 725,82	1 782,08	1 839,39	1 897,23	1 954,56	2 012,40
6	2 090,26	2 127,02	2 184,33	2242,19	2 299,49	2 356,82
7	2 414,13	2 471,97	2 530,35	2 587,15	2 643,92	2 701,76
8	2 757,46	2 816,94	2 871,01	2 931,54	2 988,87	3 046,73
9	3 104,03	3 161,89	3218,65	3 276,51	3 333,82	3 391,71
10	3 448,98	3 506,29	3 563,61	3 621,47		

Depositado em 12 de Dezembro de 2007, a fl. 188 do livro n.º 10, com o n.º 260/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos foi acordada a revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, nos termos de seguida indicados, cujas alterações vão inseridas no texto consolidado que se anexa.

Os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária resultantes do presente acordo produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007, excepto na parte relativa a ajudas de custo, que produzem efeitos a 1 de Abril de 2007.

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, S. A., instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 11 060 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

Cláusula 3.ª

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial, que será de 12 meses.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4 — O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 8.ª

Determinação da antiguidade

1 — Aos trabalhadores admitidos antes de 15 de Agosto de 2003 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2 — Aos trabalhadores admitidos a partir de 15 de Agosto de 2003 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3 — *(Igual.)*

4 — A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

Cláusula 12.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

5 — *(Igual.)*

6 — O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e aceite pelo trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a seis meses.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 — *(Igual.)*

Grupo I:

a) *(Igual.)*

b) *(Igual.)*

Grupo II:

a) *(Igual.)*

b) *(Igual.)*

Grupo III:

a) *(Igual.)*

b) *(Igual.)*

Grupo IV:

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 1 a 3;

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direcção, primeiro e segundo-ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador, secretário e especialista de instalações técnicas e de segurança serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria, ao fim de quatro anos de permanência neste nível, dependendo do mérito.

Cláusula 19.^a

Comissão de serviço

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre trabalhador já vinculado à empresa e esta, nos termos dos n.ºs 2 a 7 desta cláusula e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção, de director comercial e de gerente, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes.

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

5 — *(Igual.)*

6 — *(Igual.)*

7 — *(Igual.)*

8 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço, para as funções referidas no n.º 2, pode ainda ser contratado com trabalhadores que não estavam antes vinculados à empresa, caso em que se aplica o regime legal.

Cláusula 20.^a

Deveres da empresa

1 — *(Igual.)*

a) *(Igual.)*

b) *(Igual.)*

c) *(Igual.)*

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2 — *(Igual.)*

a) *(Igual.)*

b) *(Igual.)*

c) *(Igual.)*

d) *(Igual.)*

e) *(Igual.)*

f) *(Igual.)*

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2 — *(Igual ao actual n.º 3.)*

Cláusula 44.^a**Trabalho nocturno**

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 46.^a-A**Descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório de duração igual ao do trabalho prestado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos três dias úteis seguintes ou, havendo acordo das partes, substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

Cláusula 50.^a**Cedência temporária de trabalhadores**

1 — A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

Cláusula 52.^a**Tempo e forma de pagamento**

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios electrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 67.^a**Prémio de antiguidade**

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) As previstas nos n.ºs 1 a 5 e 7 da cláusula 120.^a e o período de cinco dias úteis licença gozados pelo pai a seguir ao nascimento do filho;

c) O período de licença parental, gozado pela mãe ou pelo pai;

d) As ausências dadas ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante, a partir de 1 de Janeiro de 2000;

e) [*Igual à anterior alínea c).*]

f) [*Igual à anterior alínea d).*]

h) [*Igual à anterior alínea f).*]

i) [*Igual à anterior alínea g).*]

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — (*Eliminado.*)

Cláusula 69.^a**Subsídio infantil**

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

4 — (*Igual ao anterior n.º 3.*)

5 — (*Igual ao anterior n.º 4.*)

6 — (*Igual ao anterior n.º 5.*)

Cláusula 70.^a**Subsídio de estudo**

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 103.^a e dos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

4 — (*Igual.*)

Cláusula 74.^a

Duração do período de férias

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

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

6 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7 — (*Igual ao actual n.º 5.*)

8 — Sem prejuízo do período de férias previsto no n.º 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade;

b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade.

9 — Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de Março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituídos por remuneração, nem pagos em caso de cessação do contrato.

Cláusula 76.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — (*Igual.*)

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 78.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

Cláusula 81.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa nunca poderá implicar a

marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

4 — (*Igual.*)

Cláusula 83.^a

Interrupção de férias

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos no n.º 3 da cláusula 87.^a

Cláusula 89.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — (*Igual.*)

2 — Para os trabalhadores que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações, as faltas por doença não envolvem perda de retribuição.

3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

4 — (*Igual ao actual n.º 3.*)

Cláusula 92.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

Cláusula 98.^a

Formação profissional

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, trinta e cinco horas anuais por trabalhador.

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — (*Igual.*)

Cláusula 117.^a

Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo Estatuto da Aposentação

e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 262/80, de 7 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, n.º 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no n.º 6 do citado artigo 39.º

2 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 118.^a

Outras prestações de segurança social

1 — A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações o pagamento de outras prestações de segurança social legalmente aplicáveis no âmbito da CGA.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 120.^a

Regime de maternidade e paternidade

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual ao actual n.º 5.)*

5 — *(Igual ao actual n.º 6.)*

6 — *(Igual ao actual n.º 7.)*

7 — *(Igual ao actual n.º 9.)*

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 e 7 desta cláusula são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição.

Relativamente aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, porém, quanto à retribuição, as regras previstas nesse regime para a atribuição dos respectivos subsídios.

Cláusula 128.^a

Crédito à habitação

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores no activo, aposentados e reformados, os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 129.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — *(Igual.)*

a) *(Igual.)*

b) *(Igual.)*

c) *(Igual.)*

d) *(Igual.)*

e) *(Igual.)*

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, na CGD ou noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 130.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 200 046,40 e não pode ultrapassar 100 % do valor total da habitação.

2 — O valor referido no número anterior será aumentado em 50 % no caso de ambos os mutuários, casados ou em união de facto, serem empregados da CGD.

3 — O valor constante do n.º 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 131.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo VI).

Cláusula 135.^a

Transição de regimes

(Eliminada.)

Cláusula 135.^a

Aplicação no tempo

(Igual à actual cláusula 136.^a)

Cláusula 136.^a

Revogação do acordo anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
	A — Directivas	Director	16
		Director-adjunto	15
		Subdirector	14

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	B — Técnicas específicas e de enquadramento	Director regional	14
		Coordenador de gabinete de empresas	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Subchefe administrativo	8
		Chefe de serviço	12
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de secção	10
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Tecnico grau I	15
		Tecnico grau II	12
		Tecnico grau III	10
		Tecnico grau IV	8
		Assistente de direcção	11
		Primeiro-ajudante de notário	12
		Segundo-ajudante de notário	8
		Programador de informática	8
		Operador de informática	6
		Solicitador	8
	Secretário	6	
	Especialista de instalações técnicas e de segu- rança.	6	
	Gestor de clientes	6	
	C — Administrativas operativas e comerciais	Administrativo	4
	D — Saúde e ambiente	Médico	10
Enfermeiro		6	
Fisioterapeuta		6	
Auxiliar de acção médica		4	
Grupo II	E — Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo III	F — Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2
Grupo IV	G — Auxiliares	Servente	1
		Trabalhador de limpeza	1

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

Director, director-adjunto e subdirector. — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração.

Poderá reportar directamente à administração.

Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Director regional. — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.

Coordenador de gabinete de empresas. — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente

delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Subgerente. — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Subchefe administrativo. — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de secção, subchefe de secção e chefe de sector. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.

Técnico de grau I. — É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.

Primeiro-ajudante notário e segundo-ajudante notário. — É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. As categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.

Operador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.

Solicitador. — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Secretário. — É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Especialista de instalações técnicas e de segurança. — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.

Gestor de clientes. — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Administrativo. — É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Área funcional D — Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

Médico. — É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.

Enfermeiro fisioterapeuta. — É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.

Auxiliar de acção médica. — É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos, profissionais das várias especialidades médicas, designadamente:

Biometrias;
Campanhas;
Rastreios;
Apoio a consultas médicas.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E — Apoio qualificado

Profissional qualificado. — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F — Apoio geral

Contínuo. — É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.

Motorista. — É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

Grupo IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Área funcional G — Auxiliares

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	554	-	-	-	-
2	648	-	-	-	-
3	736	-	-	-	-
4	848	-	-	-	-
5	976,50	1 023	-	-	-
6	1 099,50	1 159	-	-	-
7	1 165	1 223,50	-	-	-
8	1 258	1 323,50	-	-	-
9	1 387	1 458,50	-	-	-
10	1 510	1 587	-	-	-
11	1 692,50	1 775,50	-	-	-
12	1 834	1 927	-	-	-
13	2 003,50	2 102,50	2 209	-	-
14	2 209	2 320,50	2 432,50	-	-
15	2 419	2 536,50	2 667	-	-
16	2 625	2 754,50	2 895	3 037	-
17	2 818,50	2 960	3 107	3 265	-
18	3 118,50	3 282,50	3 452,50	3 629,50	3 840,50

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
56. ^a , n.º 1, alínea a)	Diuturnidades	46,90
63. ^a , n.º 1	Subsídio de refeição diário ...	10,20
64. ^a , n.º 1	Abono para falhas (mensal) ...	139,80
66. ^a , n.ºs 3 e 5	Ajudas de custo:	
	Em Portugal	48,10
	No estrangeiro	167,70
	Deslocações diárias (uma refeição)	15,10
66. ^a , n.º 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	140 921,70
69. ^a , n.º 1	Subsídio infantil	50,00
70. ^a , n.º 1	Subsídio de estudo:	
	Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	26,80/trimestre
	5.º e 6.º ano de escolaridade	37,80/trimestre
	Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	46,90/trimestre
	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	56,90/trimestre
	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	65,20/trimestre
97. ^a , n.º 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho	140 921,70
102. ^a , n.º 3	Subsídio a trabalhador-estudante	18,50

ANEXO V**Anuidades (cláusula 57.^a)**

Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.^a:

- 1.^a anuidade — € 8;
- 2.^a anuidade — € 14,10;
- 3.^a anuidade — € 21,20;
- 4.^a anuidade — € 30,50.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.^a (*):

(Em euros)					
Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1. ^a anuidade	2. ^a anuidade	3. ^a anuidade	4. ^a anuidade
1	90,60	18,00	31,80	47,60	68,80
2	196,30	20,60	36,30	54,40	78,60
3	317,10	23,20	40,80	61,20	88,40
4	453,00	23,20	40,80	61,20	88,40
5	588,90	23,20	40,80	61,20	88,40
6	724,80	23,20	40,80	61,20	88,40
7	860,70	23,20	40,80	61,20	88,40
8	996,60	-	-	-	-

(*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

ANEXO VI

(Eliminado.)

ANEXO VI (Anterior anexo VII.)**Regulamento do crédito à habitação****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Fins dos empréstimos**

1 — Os empréstimos, objecto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD a possibilidade de:

- a) *(Igual.)*
- b) *(Igual.)*
- c) *(Igual.)*
- d) *(Igual.)*
- e) *(Igual.)*

- 2 — *(Igual.)*
- 3 — *(Igual.)*

- a) *(Igual.)*
- b) *(Igual.)*

4 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) *(Igual.)*
- b) *(Igual.)*

5 — *(Igual.)*

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

7 — *(Igual.)*

8 — *(Igual.)*

a) *(Igual.)*

b) *(Igual.)*

Artigo 2.º**Novos empréstimos**

1 — *(Igual.)*

a) *(Igual.)*

b) *(Igual.)*

c) *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

a) *(Igual.)*

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

Artigo 3.º**Requisitos relativos ao requerente**

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo, aposentados e reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) *(Igual.)*

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

Artigo 4.º**Limites gerais do valor do empréstimo**

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

Artigo 5.º**Limites em função do rendimento do agregado familiar**

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

a) *(Igual.)*

b) *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

A empresa reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Regras de preferência

(Eliminado.)

Artigo 8.º (Anterior artigo 9.º)

Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

Artigo 9.º (Anterior artigo 10.º)

Prazo de utilização em caso de construção

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

Artigo 10.º (Anterior artigo 11.º)

Pagamento do empréstimo

1 — *(Igual.)*

a) *(Igual.)*

b) *(Igual.)*

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10%, 8%, 6% ou 4% para, respectivamente, rendimentos *per capita* do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo de empresa, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — *(Igual.)*

4 — No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da empresa, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincendas calculadas sobre o capital em dívida.

5 — *(Igual.)*

6 — *(Igual.)*

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 13.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 9.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9 — *(Igual.)*

10 — *(Igual.)*

11 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela CGD para operações de igual prazo.

Artigo 11.º (Anterior artigo 12.º)

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — *(Igual.)*

3 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 12.º (Anterior artigo 13.º)

Hipoteca

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

Artigo 13.º (Anterior artigo 14.º)

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.

2 — *(Igual.)*

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, S. A.», está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada.

5 — A empresa efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 10.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

Artigo 14.º (Anterior artigo 15.º)

Obrigações de habitar

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 15.º (Anterior artigo 16.º)

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3 — (Igual.)

Artigo 16.º (Anterior artigo 17.º)

Não cumprimento do contrato

1 — (Igual.)

2 — (Igual.)

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea b) do n.º 3 do artigo 1.º e da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitación com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a empresa pode aplicar o disposto no procedente n.º 1.

Artigo 18.º

Transferências interbancárias e exoneração

(Eliminado.)

Artigo 17.º (Anterior artigo 19.º)

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 20.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

(Eliminado.)

Artigo 21.º

Validade dos pedidos de empréstimos

(Eliminado.)

Artigo 18.º (Anterior artigo 22.º)

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1) (Igual.)

a) (Igual.)

b) (Igual.)

c) (Igual.)

d) (Igual.)

e) (Igual.)

f) (Igual.)

2) (Igual.)

a) (Igual.)

b) (Igual.)

c) (Igual.)

d) (Igual.)

e) (Igual.)

f) (Igual.)

g) (Igual.)

3 — Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 2.

A empresa poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2, se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa.

4 — Empréstimos para substituição de empréstimo em curso na CGD ou noutra instituição de crédito:

a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

b) (Igual.)

5 — (Igual.)

Artigo 19.º (Anterior artigo 23.º)

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, a empresa procederá à avaliação da habitação a adquirir ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar ou ampliar e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2 — (Igual ao actual n.º 4.)

3 — (Igual ao actual n.º 5.)

Artigo 20.º (*Anterior artigo 24.º*)**Caducidade da autorização**

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 21.º (*Anterior artigo 25.º*)**Forma do contrato**

(*Igual.*)

Artigo 22.º (*Anterior artigo 26.º*)**Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito**

A empresa será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 27.º

Limite de mobilização de recursos da instituição

(*Eliminado.*)

Artigo 23.º (*Anterior artigo 28.º*)**Entrada em vigor**

1 — (*Igual.*)

2 — O regime da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 10.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente regulamento.

Artigo 24.º (*Anterior artigo 29.º*)**Disposições transitórias**

O disposto no n.º 2 do artigo 13.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

ANEXO I**Regras de preferência**

(*Eliminado.*)

ANEXO II**Definições**

(*Eliminado.*)

Lisboa, 7 de Dezembro de 2007.

Pela Caixa Geral de Depósitos, S. A.:

Francisco Manuel Marques Bandeira, mandatário.

Pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos:

João Artur Fernandes Lopes, presidente da direcção.

Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha, vice-presidente da direcção.

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Âmbito de aplicação e vigência**

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, S. A., instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

2 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3 — Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4 — O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 11 060 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

Cláusula 3.ª

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4 — O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.^a

Estágio

1 — A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2 — Durante o período de estágio é atribuída uma bolsa mensal de valor a estabelecer de acordo com a natureza do estágio, mas que não será inferior a 80 % do nível 4.

3 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

Cláusula 5.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir pela empresa, pelo menos, dois devem ser deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a empresa dará preferência a:

a) Filhos ou equiparados de trabalhadores da empresa, falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido os 18 anos;

b) Cônjuges e membros da união de facto sobreviventes de trabalhadores da empresa em precárias condições económicas.

4 — A empresa pode pedir aos candidatos à admissão os elementos de comprovação dos respectivos requisitos.

Cláusula 6.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, caso em que a idade mínima é de 16 anos.

Cláusula 7.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

SECÇÃO II

Estatuto profissional

Cláusula 8.^a

Determinação da antiguidade

1 — Aos trabalhadores admitidos antes de 15 de Agosto de 2003 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2 — Aos trabalhadores admitidos a partir de 15 de Agosto de 2003 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

4 — A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

Cláusula 9.^a

Enquadramento nos grupos

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em quatro grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

2 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respectivas funções constam dos anexos I e II.

Cláusula 10.^a

Mudança de grupo

1 — Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria de grupo superior e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2 — No caso de mudança de grupo o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

Cláusula 11.^a

Garantia de exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2 — Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

3 — Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a empresa facultará ao

trabalhador a frequência de cursos de formação profissional que o habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito das categorias do grupo em que se encontra classificado.

4 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho de função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

Cláusula 12.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

3 — Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.^a

5 — No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

6 — O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e aceite pelo trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a seis meses.

Cláusula 13.^a

Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

Cláusula 14.^a

Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deve proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula anterior.

2 — Não é permitida a acumulação de diferentes níveis hierárquicos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de postos de trabalho

Para preenchimento de postos de trabalho, em qualquer categoria profissional, a empresa dará preferência aos trabalhadores do seu quadro efectivo.

Cláusula 16.^a

Promoções por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

A) Grupo I:

Ao nível 5 — após 3 anos no nível 4;
Ao nível 6 — após 5 anos no nível 5;
Ao nível 7 — após 6 anos no nível 6;
Ao nível 8 — após 7 anos no nível 7;
Ao nível 9 — após 7 anos no nível 8;
Ao nível 10 — após 7 anos no nível 9;
Ao nível 11 — após 8 anos no nível 10 e avaliação positiva de desempenho nos últimos 3 anos;

B) Grupo II

Ao nível 4 — após 1 ano no nível 3;
Ao nível 5 — após 4 anos no nível 4;
Ao nível 6 — após 6 anos no nível 5;

C) Grupo III:

Ao nível 3 — após 1 ano no nível 2;
Ao nível 4 — após 3 anos no nível 3;
Ao nível 5 — após 6 anos no nível 4;

D) Grupo IV:

Ao nível 2 — após 4 anos no nível 1;
Ao nível 3 — após 16 anos no nível 2.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano respectivo:

Grupo I

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 15 % do total daqueles trabalhadores.

Grupo II

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

Grupo III

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

Grupo IV

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 1 a 3.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 devem ser efectuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direcção, primeiro e segundo-ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador, secretário e especialista de instalações técnicas e de segurança, serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria, ao fim de quatro anos de permanência neste nível, dependendo do mérito.

Cláusula 18.^a**Procuradores**

Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 6 e são obrigatoriamente promovidos a esse nível passado um ano de desempenho do mandato.

Cláusula 19.^a**Comissão de serviço**

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre trabalhador já

vinculado à empresa e esta, nos termos dos n.ºs 2 a 7 desta cláusula e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção, de director comercial e de gerente, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes.

3 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por um período superior a três anos seguidos ou integrados por períodos consecutivos de seis meses, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5 — Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

6 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomarás as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho pode ser convencionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

8 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço, para as funções referidas no n.º 2, pode ainda ser contratado com trabalhadores que não estavam antes vinculados à empresa, caso em que se aplica o regime legal.

CAPÍTULO III**Direitos, deveres e garantias****Cláusula 20.^a****Deveres da empresa**

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

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

c) Prestar ao sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes, e

sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2 — Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 49.^a deste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 21.^a

Processo individual

1 — A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem todos os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 42.^a;

b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade, e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;

f) Quando colocado em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 23.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 24.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;

b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;

c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;

d) Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;

e) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;

f) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados — 7 trabalhadores;

g) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores.

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas e), f) e g) passam a contemplar, respectivamente, 7, 9 e 11 trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

3 — Por acordo com a empresa, o sindicato podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os ór-

gãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de empresa do sindicato.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;

d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Cooperativas de bancários

A empresa pode dispensar, a solicitação do sindicato outorgante, e por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os seus associados e apoiadas pelo Sindicato.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1 — A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respectivo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderão conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao Sindicato.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 27.^a

Princípio da não discriminação

Para além de outras situações previstas na lei, todas e quaisquer prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela empresa aos trabalhadores e decorrentes da relação de trabalho, não podem ser condicionadas a quaisquer limitações fundamentadas em:

a) Exercício da actividade sindical ou cumprimento de decisões dos órgãos estatutários do Sindicato;

b) Exercício de direitos decorrentes das situações relacionadas com a maternidade e paternidade;

c) Situações decorrentes da qualidade de trabalhador-estudante;

d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;

e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

Cláusula 28.^a

Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores estrangeiros terão igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que na empresa tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 29.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa ao abrigo do número anterior deve deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade, com autorização da empresa.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa exercer funções, por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

Cláusula 30.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

1 — Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra estabelecimento da empresa, ou em empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 49.^a

2 — Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 115.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados ao Sindicato, para conhecimento, sempre que solicitados por este.

Cláusula 32.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes, ou ainda quando haja acordo com a empresa.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

4 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 100% do praticado a tempo inteiro.

Cláusula 33.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — Aos trabalhadores contratados a termo resolutivo são aplicadas as condições constantes da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

3 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;

f) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

4 — Para além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

5 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

6 — Mensalmente, a empresa enviará ao Sindicato listagem dos contratos celebrados no mês anterior, com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho.

SECÇÃO II

Tempo da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente:

- i) Os serviços de informática;
- ii) Os serviços de gestão de ATM;
- iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet;
- iv) Os serviços de autorização de pagamentos;
- v) Os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais;
- vi) Outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público, não podendo ultrapassar 3 % do número total de agências da empresa.

Cláusula 35.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 39.^a e no n.º 2 da cláusula 41.^a

3 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 36.^a

Controlo do horário

1 — A empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 — O apuramento da duração normal do trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3 — O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.^a e, bem assim, o do serviço de limpeza previsto na cláusula 47.^a

4 — O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do n.º 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5 — Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 38.^a

Horário de trabalho normal

1 — O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2 — A alteração relevante do horário de trabalho deve ser precedida de consulta ao trabalhador afectado, com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A alteração relevante de um horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos deve ser precedida do acordo do trabalhador, com uma antecedência de 30 dias.

4 — A não aceitação por parte do trabalhador da alteração do horário de trabalho, no caso previsto no número anterior, deve ser fundamentada por escrito.

5 — As alterações ao horário que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

Cláusula 39.^a

Horário de trabalho diferenciado

1 — O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2 — Quando o trabalho se efective num único período, a duração deste será de seis horas consecutivas.

3 — Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de sete

a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

Cláusula 41.^a

Horário de trabalho por turnos

1 — O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala preestabelecida.

2 — A jornada de trabalho pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo retomarão o serviço com igual atraso.

Cláusula 43.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, considera-se que exercem cargos de confiança, entre outros, os trabalhadores integrados na área funcional B do grupo 1, definida no anexo 1, bem como os trabalhadores com as categorias de gestor de cliente e motorista.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem de 22 % ou 47 % ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, no caso de em média não excederem uma ou duas horas o seu período normal de trabalho diário, respectivamente.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

5 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

6 — Se a denúncia for da iniciativa da empresa, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois da mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 45.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

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

quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6 — O trabalho suplementar previsto na alínea *a*) do n.º 3 fica sujeito ao limite de duzentas horas anuais por trabalhador.

Cláusula 46.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 46.^a-A

Descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório de duração igual ao do trabalho prestado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos três dias úteis seguintes ou, havendo acordo das partes, substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

Cláusula 47.^a

Regime do serviço de limpeza

1 — O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento dos serviços.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, a empresa dará preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores.

SECÇÃO III

Mobilidade

Cláusula 48.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, a empresa atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de a empresa não reconhecer a situação referida na alínea *a)* do número anterior, ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

3 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 49.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;

b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência;

c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea *d)* do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 115.^a, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea *e)* do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

5 — Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 66.^a («Despesas com deslocações»);

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplicarão as alíneas a) e b) deste número.

Cláusula 50.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1 — A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que

tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 51.^a

Definição de retribuição

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

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III;

b) As diuturnidades e anuidades;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela empresa ao trabalhador.

3 — Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prémio de antiguidade;

c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;

g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;

h) Subsídios de refeição;

i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

5 — Para efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 52.^a**Tempo e forma de pagamento**

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

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depósito à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios electrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 53.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12: 52 \times n$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 54.^a**Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 55.^a**Tabela salarial**

A tabela salarial é a que consta do anexo III.

Cláusula 56.^a**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade no valor fixado no anexo IV, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 8.^a

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10 as diuturnidades são calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 57.^a**Anuidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

17% após um ano;
30% após dois anos;
45% após três anos;
65% após quatro anos.

2 — O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no anexo V.

3 — As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da 8.^a

Cláusula 58.^a**Retribuição e subsídio de férias**

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

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efectiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3 — A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

Cláusula 59.^a**Subsídio de Natal**

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

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de

trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 60.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 61.^a

Subsídio de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (três turnos), quando seja prestado trabalho nocturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respectivo nível mais diuturnidades.

2 — Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respectivo nível mais diuturnidades.

3 — Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período nocturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 62.^a

Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados tem um acréscimo de 50 %.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 63.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo IV, que será pago mensalmente.

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

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do Sindicato ou da Comissão de Trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com as funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respectivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

2 — Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

3 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam funções de caixa ou caixa-móvel têm direito:

a) A 50 % do abono para falhas referido no n.º 1 desta cláusula, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, dentro do mesmo mês de calendário;

b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Nocturno:

1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 63.^a

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

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

sendo:

R_{hn} = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

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

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo:

Rhn = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 63.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 66.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das respectivas despesas, nas seguintes condições:

- a) É pago pela empresa o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,30 \times$ preço por litro da gasolina sem chumbo 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;
- e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

2 — As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

3 — As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores fixados no anexo IV.

4 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo IV.

6 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 3 a 5, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que se deslocem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo IV.

10 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 97.^a, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

11 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

12 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

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

Cláusula 67.^a

Prémio de antiguidade

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — A data da passagem à situação de aposentação, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, consideram-se todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 8.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Os anos não contados nos termos da alínea b) do número anterior não prejudicam a contagem para a atribuição dos prémios subsequentes.

6 — Não são consideradas, para os efeitos do n.º 4, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas nos n.ºs 1 a 5 e 7 da cláusula 120.^a e o período de cinco dias úteis licença gozados pelo pai a seguir ao nascimento do filho;

c) O período de licença parental, gozado pela mãe ou pelo pai;

d) As ausências dadas ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante, a partir de 1 de Janeiro de 2000;

e) Casamento;

f) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

g) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

h) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

i) Exercício de funções nos corpos gerentes do Sindicato, conselho nacional, Comissão de Trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

7 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, e sem prejuízo do disposto no n.º 5, o prémio a que terá direito só se vence após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de aposentação.

8 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

Cláusula 68.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

Os trabalhadores-estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 102.^a

Cláusula 69.^a

Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo IV.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.

3 — Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

4 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

5 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula é pago àquele a quem for creditado o subsídio familiar a crianças e jovens. Não havendo lugar a abono de família, o subsídio será pago pela empresa, salvo se idêntico subsídio for pago por outra instituição.

6 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

Cláusula 70.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 30 de Novembro, 28 de Fevereiro, 31 de Maio e 31 de Agosto.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 103.^a e dos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 71.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos Estatutos da Caixa Geral de Depósitos, S. A., de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota-parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 72.^a

Descanso semanal

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

2 — Nas situações previstas no n.º 4 da cláusula 37.^a, e independentemente do tipo de horário adoptado, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado e o domingo, devendo, porém, pelo menos uma vez por mês coincidir com algum destes dias.

Cláusula 73.^a

Feriados e dispensas de trabalho

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;

1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro; e
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 74.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

6 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

8 — Sem prejuízo do período de férias previsto no n.º 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade;

b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade.

9 — Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de Março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituídos por remuneração, nem pagos em caso de cessação do contrato.

Cláusula 75.^a

Acumulação de férias

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 76.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 77.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

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

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

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo do ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 78.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio de férias porproporcion-

nais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

3 — O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

Cláusula 79.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, incluindo as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que se encontrem ao serviço da empresa têm direito a gozar férias simultaneamente, com respeito pelas regras relativas à marcação de férias e pelos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 80.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4 — Na falta de acordo cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, da respectiva estrutura sindical da empresa.

Cláusula 81.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

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

3 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a mar-

cação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 82.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 83.^a

Interrupção de férias

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

2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

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

4 — O gozo das férias prosseguirá logo após o termo da situação de doença e, no caso de parto, logo após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, são gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos no n.º 3 da cláusula 87.^a

Cláusula 84.^a

Violação do direito a férias

1 — Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 85.^a**Mapa de férias**

A empresa divulgará até 15 de Abril o mapa de férias e, posteriormente, as respectivas alterações, nos termos legalmente estabelecidos.

SECÇÃO II**Faltas****Clausula 86.^a****Definição de falta**

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

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 87.^a**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste acordo;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

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

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela empresa ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

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

Cláusula 88.^a**Comunicação e prova das faltas**

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — A empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 89.^a**Efeitos das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2 — Para os trabalhadores que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações, as faltas por doença não envolvem perda de retribuição.

3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 90.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, 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, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, pode o trabalhador incorrer em infracção disciplinar grave.

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

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 91.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

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

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

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 92.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

3 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4 — A não apresentação tempestiva ao serviço, coloca o trabalhador em regime de faltas.

Cláusula 93.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por tempo determinado.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a

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

Cláusula 94.^a

Cessação do contrato de trabalho durante a suspensão

1 — Durante a suspensão qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho nos termos legais.

2 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 95.^a

Medicina do trabalho

1 — A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3 — A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4 — Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Cláusula 96.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de

higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 97.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deve atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição efectiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100 % da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30 %, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70 %.

7 — Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30 %, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador dimi-

nuído para o exercício de uma função compatível com a sua capacidade.

9 — É garantida uma indemnização no valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO VIII

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 98.^a

Formação profissional

1 — Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, trinta e cinco horas anuais por trabalhador.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 66.^a

6 — Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7 — Podem ainda ser proporcionadas outras acções de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na *web*, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

SECÇÃO II

Trabalhador-estudante

Cláusula 99.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 100.^a

Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 101.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo

direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

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

Cláusula 102.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respectivas propinas ou mensalidades.

3 — A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo IV.

4 — O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 103.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;

b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar até ao

limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6 — As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a actividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 104.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

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

Cláusula 105.^a

Infracção disciplinar e exercício da acção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 106.^a

Sanções aplicáveis

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

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

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

7 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 107.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2 — Com autorização do trabalhador em causa, a entidade patronal fornecerá ao Sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

Cláusula 108.^a

Suspensão preventiva

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

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

3 — A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

Cláusula 109.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infracção disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2 — Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.^a

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento 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.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado,

poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

7 — A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

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

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

Cláusula 110.^a

Notificação da nota de culpa

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

2 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última residência que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do n.º 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 111.^a

Instrução

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

Cláusula 112.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta o

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

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 113.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao seu sindicato, à Inspecção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 114.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.^a

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 109.^a;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos n.ºs 6 a 9 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode se reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 109.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 115.^a

Indemnização por despedimento ilícito

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração, tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2 — Em caso de possibilidade legal de a empresa se opor à reintegração ou existindo acordo entre a empresa e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses;

b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a dois meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

Cláusula 116.^a

Suspensão do despedimento

O regime de suspensão do despedimento é o que se encontra legalmente estabelecido.

CAPÍTULO X

Segurança social e cuidados de saúde

Cláusula 117.^a

Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo Estatuto da Aposentação e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivên-

cia e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 262/80, de 7 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, n.º 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no n.º 6 do citado artigo 39.º

2 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 118.^a

Outras prestações de segurança social

1 — A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações o pagamento de outras prestações de segurança social legalmente aplicáveis no âmbito da CGA.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 119.^a

Assistência médica e cuidados de saúde

A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respectivos familiares continua a ser assegurada pelos Serviços Sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses serviços.

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 120.^a

Regime de maternidade e paternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade pode ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — Nos casos de aborto a trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

5 — Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

7 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 3 anteriores podem ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 e 7 desta cláusula são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição.

Relativamente aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, porém, quanto à retribuição, as regras previstas nesse regime para a atribuição dos respectivos subsídios.

Cláusula 121.^a

Adopção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 122.^a

Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

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

Cláusula 123.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 124.^a

Segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 125.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 126.^a

Assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Cláusula 127.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

CAPÍTULO XII

Empréstimos para habitação

Cláusula 128.^a

Crédito à habitação

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores no activo, aposentados e reformados,

os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 129.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, na CGD ou noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 130.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 200 046,40 e não pode ultrapassar 100 % do valor total da habitação.

2 — O valor referido no número anterior será aumentado em 50 % no caso de ambos os mutuários, casados ou em união de facto, serem empregados da CGD.

3 — O valor constante do n.º 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 131.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 10 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo VI).

Cláusula 132.^a

Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplicar-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especialidades:

- a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 %;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao

benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

Cláusula 133.^a

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na empresa, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação, despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a empresa.

CAPÍTULO XIII

Benefícios de natureza diversa

Cláusula 133.^a-A

Condições especiais em seguros

No âmbito do aprofundamento das relações com os seus trabalhadores, a empresa promoverá junto das empresas seguradoras do grupo a disponibilização de seguros em condições mais favoráveis relativamente às que são praticadas para a generalidade dos clientes.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 134.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2 — A comissão é composta por seis elementos, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelo STEC e os outros três pela empresa.

3 — Cada parte designará dois elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto até ao máximo de dois por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no período de 30 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005.

Cláusula 135.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 136.^a

Revogação do acordo anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no

Declaração da Caixa Geral de Depósitos

Trabalhadores com contrato de provimento

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, n.º 2, e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, n.º 2, e 9.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, e que se encontrem filiados no Sindicato outorgante.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A — Directivas	Director	16
		Director-adjunto	15
		Subdirector	14
	B — Técnicas específicas e de enquadramento	Director regional	14
		Coordenador de gabinete de empresas	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Subchefe administrativo	8
		Chefe de serviço	12
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de secção	10
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente de direcção	11
		Primeiro-ajudante de notário	12
		Segundo-ajudante de notário	8
		Programador de informática	8
Grupo II	E — Apoio qualificado	Operador de informática	6
		Solicitador	8
Grupo III	F — Apoio geral	Secretário	6
		Especialista de instalações técnicas e de segurança	6
		Gestor de clientes	6
		Administrativo	4
Grupo IV	G — Auxiliares	Médico	10
		Enfermeiro	6
Grupo V	H — Saúde e ambiente	Fisioterapeuta	6
		Auxiliar de acção médica	4
		Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo VI	I — Apoio qualificado	Contínuo	2
		Motorista	2
Grupo VII	J — Apoio geral	Servente	1
		Trabalhador de limpeza	1

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

Director, director-adjunto e subdirector. — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração.

Poderá reportar directamente à administração.

As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Director regional. — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.

Coordenador de gabinete de empresas. — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Subgerente. — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Subchefe administrativo. — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hie-

rárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Chefe de Serviço, subchefe de serviço, chefe de secção, subchefe de Secção e chefe de sector. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. As categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.

Técnico de grau I. — É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.

Primeiro-ajudante notário e segundo-ajudante notário. — É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. As categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.

Operador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.

Solicitador. — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Secretário. — É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Especialista de instalações técnicas e de segurança. — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.

Gestor de clientes. — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Administrativo. — É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Área funcional D — Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

Médico. — É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.

Enfermeiro fisioterapeuta. — É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.

Auxiliar de acção médica. — É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente:

Biometrias;
Campanhas;
Rastreios;
Apoio a consultas médicas.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E — Apoio qualificado

Profissional qualificado. — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F — Apoio geral

Contínuo. — É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.

Motorista. — É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

Grupo IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Área funcional G — Auxiliares

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

ANEXO III**Tabela salarial**

(Em euros)

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	554	-	-	-	-
2	648	-	-	-	-
3	736	-	-	-	-
4	848	-	-	-	-
5	976,50	1 023	-	-	-
6	1 099,50	1 159	-	-	-
7	1 165	1 223,50	-	-	-
8	1 258	1 323,50	-	-	-
9	1 387	1 458,50	-	-	-
10	1 510	1 587	-	-	-
11	1 692,50	1 775,50	-	-	-
12	1 834	1 927	-	-	-
13	2 003,50	2 102,50	2 209	-	-
14	2 209	2 320,50	2 432,50	-	-
15	2 419	2 536,50	2 667	-	-
16	2 625	2 754,50	2 895	3 037	-
17	2 818,50	2 960	3 107	3 265	-
18	3 118,50	3 282,50	3 452,50	3 629,50	3 840,50

ANEXO IV**Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
56. ^a , n.º 1, alínea a)	Diuturnidades	46,90
63. ^a , n.º 1	Subsídio de refeição diário ...	10,20
64. ^a , n.º 1	Abono para falhas (mensal) ...	139,80
66. ^a , n.ºs 3 e 5	Ajudas de custo:	
	Em Portugal	48,10
	No estrangeiro	167,70
	Deslocações diárias (uma refeição)	15,10
66. ^a , n.º 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	140 921,70
69. ^a , n.º 1	Subsídio infantil	50
70. ^a , n.º 1	Subsídio de estudo:	
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	26,80/trimestre
	5.º e 6.º ano de escolaridade	37,80/trimestre
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	46,90/trimestre
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	56,90/trimestre
	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	65,20/trimestre
97. ^a , n.º 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho	140 921,70
102. ^a , n.º 3	Subsídio a trabalhador-estudante	18,50

ANEXO V**Anuidades (cláusula 57.^a)**Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.^a:

- 1.^a anuidade — € 8;
2.^a anuidade — € 14,10;

- 3.^a anuidade — € 21,20;
4.^a anuidade — € 30,50.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.^a (*):

(Em euros)

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1. ^a anuidade	2. ^a anuidade	3. ^a anuidade	4. ^a anuidade
1	90,60	18	31,80	47,60	68,80
2	196,30	20,60	36,30	54,40	78,60
3	317,10	23,20	40,80	61,20	88,40
4	453	23,20	40,80	61,20	88,40
5	588,90	23,20	40,80	61,20	88,40
6	724,80	23,20	40,80	61,20	88,40
7	860,70	23,20	40,80	61,20	88,40
8	996,60	-	-	-	-

(*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

ANEXO VI**Regulamento do crédito à habitação****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Fins dos empréstimos**

1 — Os empréstimos, objecto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
c) Construção de habitação em terreno próprio;
d) Ampliação de habitação própria;
e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

3 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

4 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa adiantará, nas condições constantes do presente Regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado,

o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

a) Dois terços do valor do empréstimo ou de um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) Um terço do valor do terreno ou de um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

5 — Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

7 — O disposto na alínea e) do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do número 3:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verificar alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea b) do precedente n.º 1:

a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação, se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pela instituição, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo, aposentados e reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

Artigo 4.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a $\frac{1}{24}$ dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) «Agregado familiar» o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitam a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) «Rendimento do agregado familiar» a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 6.º**Confirmação das declarações**

A empresa reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º**Prazos de amortização**

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 8.º**Taxas de juro**

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

Artigo 9.º**Prazo de utilização em caso de construção**

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 10.º**Pagamento do empréstimo**

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

- a) Em prestações mensais constantes;
- b) Em prestações mensais crescentes.

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10%, 8%, 6% ou 4% para, respectivamente, rendimentos *per capita* do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo de empresa, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior serão consideradas como máximas, podendo o trabalhador optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4 — No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da empresa, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vencidas calculadas sobre o capital em dívida.

5 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, devendo, na última

hipótese, os trabalhadores tomar o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 13.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 9.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

10 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela CGD para operações de igual prazo.

Artigo 11.º**Pagamento antecipado**

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador ficará impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste regulamento.

3 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 12.º**Hipoteca**

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 13.º**Seguros**

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais

em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutualizar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro multiriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, S. A., está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — A empresa efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 10.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

Artigo 14.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 15.º

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 16.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea b) do n.º 3 do artigo 1.º e da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a empresa pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 17.º

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 18.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta Predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso; quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- f) Licença de habitação;

2) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;

c) Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;

d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;

e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;

f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;

g) Certificado do loteamento, quando necessário.

3) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 2.

A empresa poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2, se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa.

4) Empréstimos para substituição de empréstimo em curso na CGD ou noutra instituição de crédito:

a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

5 — Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 19.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, a empresa procederá à avaliação da habitação a adquirir ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar ou ampliar e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

3 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

Artigo 20.º

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autoriza-

ção do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 21.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

Artigo 22.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A empresa será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 23.º

Entrada em vigor

1 — O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O regime da alínea b) do n.º 1 do artigo 10.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente regulamento.

Artigo 24.º

Disposições transitórias

O disposto no n.º 2 do artigo 13.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

Lisboa, 7 de Dezembro de 2007.

Pela Caixa Geral de Depósitos, S. A.:

Francisco Manuel Marques Bandeira, mandatário.

Pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos:

João Artur Fernandes Lopes, presidente da direcção.

Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha, vice-presidente da direcção.

Depositado em 12 de Dezembro de 2007, a fl. 188 do livro n.º 10, com o n.º 259/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril) — Constituição da comissão paritária.

De acordo com o estipulado na cláusula 53.^a do CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Feder. dos Trab. das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, foi constituída

pelas entidades outorgantes uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação da APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

Membros efectivos:

José Luís Barradas Carvalho de Sequeira.

Francisco António Tavares Gomes.

Membros suplentes:

José Manuel da Cruz Pratas.

Maria Albertina Silva Sequeira.

Em representação da FETICEQ — Feder. dos Trab. das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

Membros efectivos:

Aurélio Urbano Marques Duarte.

Nélson Neves de Almeida.

Membros suplentes:

David Cruz Nascimento.

Maria Alice Correia da Silva.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS — Constituição

Estatutos aprovados em congresso constituinte realizado em 17 de Novembro de 2007.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, adiante designada, abreviadamente, por Federação, é

a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos dos trabalhadores que exercem a sua actividade nos sectores de transportes, aeroportos, actividades portuárias e comunicações, bem como todos os demais trabalhadores que se encontrem na situação prevista no artigo 2.º

Artigo 2.º

Âmbito

A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional e representa, para todos os efeitos legais, a totalidade dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados, independentemente do sector de actividade em que prestam o seu trabalho.

Artigo 3.º

Sede

A sede da Federação é em Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta por melhor condição de vida e de trabalho e pelo fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 5.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela Federação, garante a todos os trabalhadores direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

Artigo 6.º

Unidade sindical

A Federação defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 7.º

Democracia sindical

1 — A democracia sindical garante da unidade dos trabalhadores regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical em que a Federação assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 8.º

Independência sindical

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 9.º

Natureza de classe e solidariedade internacional

A Federação reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 10.º

Estruturas superiores

A Federação é parte integrante da estrutura da CGTRN, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical no sector de transportes e comunicações.

Artigo 11.º

Filiação internacional

A Federação poderá filiar-se em associações ou organizações sindicais internacionais, bem como manter relações e cooperar com elas tendo sempre em conta a salvaguarda da unidade do movimento sindical e dos trabalhadores.

Artigo 12.º

Objectivos e fins

A Federação tem por objectivo, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos filiados;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- c) Alicerçar a solidariedade entre os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática de classe sindical e política;
- d) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e pela construção da sociedade sem classes;
- e) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades democráticas quer perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores;
- f) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, consequentemente, a solidariedade entre os trabalhadores do mundo com respeito pelo princípio da independência de cada organização.

Artigo 13.º

Competências

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Dirigir, coordenar e dinamizar a actividade sindical ao nível do sector de actividade que representa, assegurando uma estreita cooperação entre os associados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam trabalhadores associados nos sindicatos filiados;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Estudar as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Reclamar a aplicação e ou revogação das leis do trabalho na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Reclamar a aplicação das convenções colectivas de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outras aos associados;
- h) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com outras entidades, com vista à formação profissional e sindical dos trabalhadores;
- i) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- j) Participar no controlo de execução dos planos económico e social;
- k) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- l) Participar nos organismos estatais relacionados com o sector que representa e no interesse dos trabalhadores;
- m) Apoiar e fomentar acções de reestruturação sindical com vista ao reforço da unidade e da organização do movimento sindical;
- n) Associar-se e ou cooperar com organizações cuja actividade seja do interesse dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 14.º

Filiação

Têm direito de se filiar na Federação os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e exerçam a sua actividade no território nacional.

Artigo 15.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação é dirigido à direcção nacional e acompanhado de:

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta de eleição dos órgãos dirigentes em exercício;
- d) Últimos planos de actividade e orçamento, bem como relatório de actividade e contas aprovados;

e) Declaração do número de trabalhadores filiados no sindicato acompanhada do último caderno eleitoral para a eleição dos respectivos órgãos sociais.

Artigo 16.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional, cuja decisão deverá ser ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção nacional, o sindicato interessado, se o pretender, poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão usando da palavra enquanto o assunto estiver em discussão.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir o órgão dirigente da Federação nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da Federação, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário, reque-rendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela Federação;
- f) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades, bem como sobre as contas e o seu relatório justificativo a apresentar anualmente pela direcção nacional;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões de interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da Federação, mas sempre no seio desta e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores de independência e da organização e gestão democrática das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência nos termos estatutários.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1 — A Federação, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participarão sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 19.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da Federação e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da Federação na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente em defesa dos interesses colectivos;
- f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade, criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Divulgar as publicações da Federação;
- i) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;
- j) Comunicar à direcção nacional, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alterações dos estatutos e, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes sempre que se verificarem;
- k) Manter a Federação informada do número de trabalhadores que representa, bem como dos aspectos principais da sua actividade, reforçando assim a capacidade de intervenção e de acção da Federação;
- l) Enviar, anualmente, à direcção nacional, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data prevista para a sua aprovação, o projecto de orçamento e plano de actividades e, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o orçamento, o plano de actividades, o relatório e as contas;
- m) Promover a aplicação prática da orientação definida pelos órgãos da Federação e pelas estruturas sindicais superiores em que esta esteja inserida.

Artigo 20.º

Perda da qualidade de associado

Perdem as qualidades de associados os sindicatos que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação, desde que o façam por forma idêntica à de adesão;
- b) Forem punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos em termos e condições previstos para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser votado favoravelmente pelo plenário por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos da Federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Órgãos

1 — Os órgãos da Federação são:

- a) Congresso
- b) Plenário;
- c) Direcção nacional
- d) Secretariado;

2 — O órgão fiscalizador é a comissão de fiscalização.

Artigo 23.º

Gratuidade dos cargos

- 1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.
- 2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito ao reembolso, pela Federação, das importâncias correspondentes.

Artigo 24.º

Funcionamento dos órgãos

Sem prejuízo do que se encontra especialmente estabelecido para cada um dos órgãos, o funcionamento dos órgãos da Federação observará os princípios democráticos que orientam a sua actividade interna, a saber:

- a) Convocação de reuniões de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo de fixação de um quórum quando se justifique, devendo neste caso ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum nas reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade do voto presencial;
- g) Elaboração das actas das reuniões;

h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;

i) Direcção eleita pelo respectivo órgão com a responsabilidade da condução dos trabalhos;

j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão, perante quem os elegeu, pela acção desenvolvida;

k) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 25.º

Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na Federação.

2 — Compete ao plenário deliberar sobre a participação, ou não, no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.

Artigo 26.º

Representação

1 — Os membros da direcção nacional participam no congresso como delegados de pleno direito.

2 — A representação de cada sindicato é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados, havendo pelo menos três delegados por sindicato.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, cada sindicato será representado por um número de delegados correspondente a um delegado por cada 200 trabalhadores sindicalizados nesse sindicato.

4 — A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 27.º

Competência

Compete ao congresso:

a) Discutir e deliberar sobre os objectivos programáticos da Federação;

b) Apreçar e deliberar sobre a actividade desenvolvida pelos demais órgãos da Federação;

c) Discutir e deliberar sobre os estatutos e respectivas alterações, bem como sobre o regulamento eleitoral

d) Discutir e deliberar sobre a fusão, extinção ou dissolução e o consequente destino do património da Federação;

e) Discutir e deliberar sobre todos os assuntos que o plenário considere útil ou necessário submeter à sua apreciação e deliberação;

f) Eleger a direcção nacional.

Artigo 28.º

Convocação e reuniões

1 — A deliberação de convocar o congresso incumbe ao plenário, sendo a respectiva convocatória efectuada me-

diante publicação num dos jornais mais lidos da localidade da sede da Federação, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo em caso de urgência devidamente justificada, em que o prazo pode ser de 15 dias.

2 — O congresso reúne:

a) Por sua própria deliberação;

b) Por deliberação do plenário;

c) A requerimento da direcção nacional;

d) A requerimento de, pelo menos, 10% ou 200 dos sindicatos filiados.

3 — O congresso deverá reunir pelo menos uma vez de quatro em quatro anos para exercer as competências previstas nas alíneas a), b) e f) do artigo 27.º

4 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos das alíneas c) e d) do n.º 2, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

5 — Das reuniões do congresso será elaborada a respectiva acta.

Artigo 29.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pelos membros do secretariado e presidida por um dos seus membros a designar entre si.

2 — Poderão ainda fazer parte da mesa do congresso outros membros da direcção nacional, delegados eleitos pelo congresso, ou outros convidados, por proposta do secretariado.

3 — Compete à mesa do congresso assegurar o bom funcionamento do congresso na observância dos princípios democráticos, assegurar o apoio administrativo necessário, bem como apreciar e deliberar sobre eventuais recursos entepostos com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, conforme o disposto no artigo 16.º do regulamento eleitoral.

4 — O congresso funciona estando presente a maioria dos delegados representantes dos sindicatos.

5 — No início dos trabalhos é elaborado, em impresso próprio, o registo de presenças com o respectivo termo de abertura e encerramento.

6 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo no caso previsto no artigo 63.º

7 — As votações dos documentos a aprovar pelo congresso, na generalidade ou na especialidade, são por braço levantado com o respectivo cartão de voto, salvo no caso da eleição da direcção nacional, em que é por voto directo e secreto, conforme regulamento anexo aos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Plenário

Artigo 30.º

Composição

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

Artigo 31.º

Representação dos sindicatos

1 — A representação de cada sindicato no plenário caberá aos delegados por si mandatados e nele sindicalizados.

2 — O número de representantes é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados, cabendo no mínimo um representante por sindicato, a que acresce mais um representante por cada 1000 trabalhadores sindicalizados.

Artigo 32.º

Competência

Compete ao plenário:

- a) Definir as orientações para a actividade da Federação;
- b) Vigiar o cumprimento dos presentes estatutos;
- c) Ratificar os pedidos de filiação;
- d) Deliberar sobre a readmissão de filiados que tenham sido expulsos;
- e) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais internacionais;
- f) Deliberar sobre a participação ou não nas reuniões do plenário dos sindicatos não filiados e a forma dessa participação;
- g) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direcção nacional em matéria disciplinar;
- h) Apreciar a actuação da direcção nacional ou dos outros membros;
- i) Aprovar, modificar ou rejeitar as contas relativas ao exercício do ano anterior bem como o seu relatório justificativo e o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte;
- j) Eleger ou substituir os membros da comissão de fiscalização;
- k) Eleger uma comissão provisória de gestão, sempre que se verifique a demissão de, pelo menos, 50 % ou mais dos membros da direcção nacional;
- l) Aprovar o regulamento de funcionamento do plenário e da comissão de fiscalização;
- m) Deliberar sobre a convocação do congresso, fixando o local, a data da sua realização, a ordem de trabalhos e o respectivo regulamento.

Artigo 33.º

Reuniões

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Duas vezes por ano, até 31 de Dezembro e 31 de Março, para exercer as atribuições previstas na alínea k) do artigo 32.º;
- b) Quadrienalmente para eleger a comissão de fiscalização.

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do próprio plenário;
- b) Sempre que a direcção nacional o entender necessário;

c) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 sindicatos filiados.

3 — Na sua primeira reunião após o congresso, o plenário deverá eleger os membros da comissão de fiscalização.

Artigo 34.º

Convocação

1 — A convocação do plenário compete à direcção nacional e é feita mediante convocatória publicada em um dos jornais mais lidos na localidade da sede da Federação com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias.

3 — No caso de a reunião do plenário se realizar nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 33.º, a direcção nacional deverá proceder à sua convocação no prazo máximo de quatro dias após a recepção do requerimento.

4 — Compete aos responsáveis pelo pedido de convocação do plenário a apresentação de uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 35.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída pelo secretariado, que escolherá entre si quem presidirá.

Artigo 36.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados, cabendo um voto a cada sindicato, a que acrescem os votos encontrados dentro da seguinte proporção:

Até 1000 sindicalizados — um voto;

De 1001 a 2000 — dois votos;

De 2001 a 3000 — três votos;

Mais de 3000 — um voto por cada 1000 sindicalizados.

4 — Os sindicatos não filiados, no caso de participarem e de poderem votar, terão os votos referidos no número anterior, devendo para tanto apresentar uma declaração com o respectivo número de trabalhadores sindicalizados acompanhada de um exemplar do último caderno eleitoral utilizado na eleição dos respectivos órgãos sociais.

5 — Não é permitido o voto por procuração ou correspondência.

SECÇÃO IV

Direcção nacional

Artigo 37.º

Composição e competência

1 — A direcção nacional é composta no máximo por 45 membros e no mínimo por 29 membros.

2 — Compete, em especial, à direcção nacional:

- a) A direcção política e sindical da Federação;
- b) Promover a discussão colectiva das questões que forem sendo colocadas ao movimento sindical e à Federação, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- c) Dinamizar a aplicação prática pelos sindicatos filiados e suas estruturas nos locais de trabalho das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da Federação;
- d) Deliberar sobre a aquisição e a alienação de património;
- e) Aprovar a proposta de orçamento e plano de actividades, bem como as contas e o seu relatório justificativo, e submetê-los à comissão de fiscalização para emissão de parecer e ao plenário para apreciação e deliberação;
- f) Convocar o plenário;
- g) Deliberar sobre os pedidos de filiação;
- h) Deliberar sobre a delegação de competências no secretariado, bem como sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual, e de comissões nacionais, definindo a sua composição e atribuições;
- i) Exercer o poder disciplinar;
- j) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- k) Praticar todos os demais actos de gestão da Federação que, nos termos dos presentes estatutos, não sejam da competência dos outros órgãos.

Artigo 38.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros da direcção nacional é de quatro anos, podendo ser reeleitos.

Artigo 39.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção nacional:

- a) A direcção nacional;
- b) Pelo menos três sindicatos, ou sindicatos que representem, no mínimo, 10% do total dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados;
- c) 10% dos delegados ao congresso.

2 — As listas serão constituídas por associados dos sindicatos filiados na Federação, devendo cada uma delas ser composta, pelo menos em dois terços, por membros dos corpos gerentes e delegados sindicais desses sindicatos e, sempre que possível, devem incluir os respectivos coordenadores ou equivalente.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes.

5 — A eleição é por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos solidamente expressos.

6 — O processo eleitoral consta do regulamento eleitoral anexo aos presentes estatutos, que deles faz parte integrante.

Artigo 40.º

Definição de funções

1 — A direcção nacional, na sua primeira reunião após as eleições, deverá:

- a) Definir as funções de cada um dos seis membros;
- b) Eleger de entre os seus membros um secretariado fixando o número dos seus membros e aprovando o respectivo regulamento de funcionamento;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

2 — A direcção nacional elegerá, de entre os seus membros, um secretário-geral ou coordenador, definindo as respectivas funções, designadamente quanto aos poderes de requerer a reunião extraordinária do plenário prevista no n.º 2 do artigo 34.º

3 — A direcção nacional poderá delegar poderes no secretariado, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para esse efeito, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 41.º

Reuniões

1 — A direcção nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, de três em três meses.

2 — A direcção nacional reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação da direcção nacional;
- b) Sempre que o coordenador ou secretário-geral da direcção o entenda necessário;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros.

3 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

4 — A direcção nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 42.º

Convocação

1 — A convocação da direcção nacional incumbe ao coordenador ou secretário-geral, que nas suas faltas ou impedimentos será substituído por outro membro da direcção, e deverá ser enviada a todos os membros com antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência justificada, a convocação da direcção nacional pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo que a urgência permitir.

SECÇÃO V

Secretariado

Artigo 43.º

Composição

O secretariado é constituído por um máximo de 13 e um mínimo de 9 membros, eleitos pela direcção nacional de entre os seus membros.

Artigo 44.º

Competências do secretariado

1 — Compete ao secretariado assegurar com carácter permanente:

- a) O regular funcionamento e gestão corrente da Federação;
- b) A concretização das deliberações dos demais órgãos da Federação;
- c) A representação externa da Federação, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito das suas competências próprias, ou das que lhe tenham sido delegadas pela direcção nacional,

2 — Compete ainda ao secretariado:

- a) Convocar reuniões do plenário e da direcção nacional;
- b) Presidir às sessões do congresso e às reuniões do plenário e da direcção nacional;
- c) Propor à direcção nacional e ao plenário a discussão das grandes questões que se coloquem na actividade da Federação e do movimento sindical;
- d) Elaborar anualmente o relatório justificativo das contas, bem como o plano de actividades e o orçamento, e submetê-los à comissão de fiscalização para a emissão de parecer e à direcção nacional para votação;
- e) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e a definição de funções de cada um dos seus membros, bem como constituir uma comissão permanente, se o entender útil e necessário.

3 — O secretariado poderá delegar poderes e constituir mandatários para certos e determinados actos, devendo para o efeito fixar o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 45.º

Reuniões e deliberações

1 — O secretariado reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — O secretariado só pode deliberar validamente estando presente a maioria dos seus membros.

3 — O secretariado poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

4 — Das reuniões do secretariado serão elaboradas actas conclusivas.

Artigo 46.º

Comissões especializadas

Poderão ser criadas na dependência directa da direcção nacional comissões especializadas.

Artigo 47.º

Iniciativas especializadas

Com vista ao desenvolvimento da sua actividade, a direcção nacional poderá promover a realização de encontros, seminários e conferências para debater orientações sobre temas específicos.

Artigo 48.º

Vinculação da Federação

A Federação obriga-se pela assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção nacional, um dos quais será, obrigatoriamente, membro do secretariado.

SECÇÃO VI

Comissão de fiscalização

Artigo 49.º

Composição

1 — A comissão de fiscalização é composta por três membros efectivos e dois suplentes eleitos pelo plenário de entre os corpos gerentes dos sindicatos filiados na Federação.

2 — Os membros da direcção nacional não podem integrar a comissão de fiscalização.

Artigo 50.º

Mandato

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de quatro anos.

Artigo 51.º

Competência

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos, bem como fiscalizar a gestão e as contas;
- b) Emitir parecer sobre as contas da Federação e sobre o seu relatório justificativo;
- c) Solicitar à direcção nacional a convocação do plenário de sindicatos quando, no âmbito das suas competências, considere haver matéria que deva ser apreciada por aquele órgão.

Artigo 52.º

Reuniões e deliberações

1 — A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e anualmente para exercer as competências previstas na alínea b) do artigo 51.º

2 — A comissão de fiscalização poderá ainda reunir por proposta de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da Federação.

3 — A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

4 — Das reuniões da comissão de fiscalização serão elaboradas actas conclusivas.

CAPÍTULO V

Fundos

Artigo 53.º

Fundos

Constituem fundos da Federação:

- a) Quotizações;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas para a angariação de fundos.

Artigo 54.º

Quotização

1 — A quotização mensal de cada sindicato é de 10% da sua receita proveniente da quotização dos trabalhadores sindicalizados.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeite.

Artigo 55.º

Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da Federação.

Artigo 56.º

Plano, orçamento, relatório e contas

A direcção nacional deverá submeter anualmente aos sindicatos filiados, para conhecimento, à comissão de fiscalização, para parecer, e ao plenário, para aprovação, até 31 de Dezembro, o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte e, até 31 de Março, as contas e o respectivo relatório justificativo relativo ao ano anterior.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 57.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 58.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos filiados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 59.º

Suspensão por expulsão

Incorrem nas sanções de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não aceitem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 60.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado seja dada toda a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar que será sempre escrito.

Artigo 61.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual poderá constituir uma comissão de inquérito para o efeito.

2 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância. O recurso será apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 62.º

Competência

A fusão, extinção ou dissolução da Federação só poderá ser deliberada em congresso expressamente convocado para o efeito.

Artigo 63.º

Deliberação

1 — As deliberações relativas à fusão e à extinção ou dissolução terão de ser aprovadas por pelo menos três quartos dos delegados ao congresso.

2 — O congresso que deliberar a fusão e a extinção ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, bem como definir o destino dos seus bens.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 64.º

Alteração aos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, convocado nos termos estatutariamente previstos.

CAPÍTULO IX

Símbolo e bandeira

Artigo 65.º

Símbolo

O símbolo da Federação é constituído por um logótipo composto por um conjunto de quatro figuras geométricas vermelhas. O corpo principal é constituído por um anel circular descentralizado, intersectado na horizontal por três formas geométricas circundantes apresentadas numa escala gradual e perspectivada de cima (forma maior) para baixo (forma menor), separadas entre si por espaços similares.

Na zona superior do anel circular principal inscreve-se uma figura oblonga em forma de arco incompleto, descrevendo uma curva pouco acentuada da esquerda para a direita.

Ao centro, exibem-se duas figuras idênticas à descrita para a zona superior, mas de menores dimensões e com sentidos contrários entre si, compondo uma forma curvilínea que circunda a figura principal.

Na área inferior do corpo principal inscreve-se uma figura constituída por um anel elíptico.

Artigo 66.º

Bandeira

A bandeira da Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS é um rectângulo de tecido branco, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior e na parte inferior, longitudinalmente, tem escrito, a vermelho, o nome completo da Federação.

CAPÍTULO X

Disposições transitórias

Artigo 67.º

Integração de federações

1 — A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN e a Federação dos Sindicatos do Mar serão integradas, por fusão, na Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, que sucederá àquelas em todas as obrigações, direitos e bens respectivos, nomeadamente no que respeita às convenções colectivas de trabalho de que são partes outorgantes, desde que o tenham deliberado ou venham a deliberar no prazo de seis meses contados a partir da constituição desta Federação.

2 — A integração da FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP IN e

da Federação dos Sindicatos do Mar, referida no número anterior, com a sua consequente extinção, produzirá efeitos a partir da data em que os produzir o cancelamento do seu registo.

ANEXO I

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por dois representantes da mesa do congresso e pelo mandatário de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os candidatos não podem integrar a comissão eleitoral.

3 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto;
- d) Fiscalizar o acto eleitoral.

Artigo 2.º

A eleição da direcção nacional da Federação tem lugar na data da realização do congresso, nos termos da alínea f) do artigo 27.º dos estatutos.

Artigo 3.º

As listas de candidatura para a direcção nacional são apresentadas nos termos do artigo 39.º dos estatutos.

Artigo 4.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa do congresso da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação dos seus componentes (nome, número do bilhete de identidade, profissão, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura;
- c) Identificação do seu mandatário;
- d) Nome e assinatura dos subscritores da lista;
- e) Programa de acção.

2 — O prazo para apresentação de listas de candidatura é fixado pelo congresso.

Artigo 5.º

1 — A comissão eleitoral verifica a regularidade das listas de candidatura na primeira hora subsequente ao encerramento do prazo para entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, a documentação é devolvida ao mandatário da lista respectiva, que deve promover a correcção de tais irregularidades no prazo máximo de uma hora.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decide pela aceitação ou rejeição definitiva da lista de candidatura.

Artigo 6.º

1 — As listas de candidatura concorrentes às eleições acompanhadas dos respectivos programas de acção são distribuídas aos delegados antes da votação.

2 — A comissão eleitoral procede à atribuição de letras por ordem alfabética e pela ordem de apresentação a cada uma das listas concorrentes.

Artigo 7.º

Os boletins de voto são editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

Artigo 8.º

1 — Cada boletim de voto contém impressas as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes.

2 — Em frente de cada uma das letras é impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

Artigo 9.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

Artigo 10.º

A identificação dos eleitores é feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de delegado ao congresso.

Artigo 11.º

1 — Após a identificação de cada eleitor, ser-lhe-á entregue o boletim de voto.

2 — Inscrito o seu voto, o leitor depositará na urna, dobrado em quatro, o boletim de voto.

3 — Em caso de inutilização do boletim de voto, o eleitor devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

Artigo 12.º

Funcionarão mesas de voto no local de realização do congresso, de forma a assegurar a todos os delegados ao congresso a participação no acto eleitoral.

Artigo 13.º

Cada mesa de voto é constituída por um representante da comissão eleitoral e um de cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições.

Artigo 14.º

Terminada a votação, proceder-se-á em cada mesa à contagem de votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

Artigo 15.º

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final e elaborará a respectiva acta final da eleição, fazendo a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

Artigo 16.º

1 — Antes da proclamação da lista vencedora e dos resultados finais, pode ser enteposto recurso, por escrito, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa do congresso.

2 — A mesa do congresso deverá apreciar imediatamente o recurso, pondo à consideração do congresso a sua decisão, que será comunicada aos recorrentes por escrito.

Artigo 17.º

O presidente da mesa do congresso remeterá ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias após a eleição, os elementos de identificação dos membros da direcção nacional, bem como a cópia da acta da assembleia eleitoral.

Registados em 7 de Dezembro de 2007, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 149/2007, a fl. 113 do livro n.º 2.

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN — Cancelamento do registo dos estatutos.

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, em plenário realizado em 12 de Setembro de 2007, foi deliberada a extinção da FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN e a sua incorporação mediante fusão na Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS, para a qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos da FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN, efectuado em 5 de Fevereiro de 1976, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Federação dos Sindicatos do Mar Cancelamento do registo dos estatutos

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, em plenário realizado em 2 de Outubro de 2007, foi deliberada a extinção da Federação dos Sindicatos do Mar e a sua incorporação mediante fusão na Federação dos Sindicatos de Transportes

e Comunicações — FECTRANS, para a qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos da Federação dos Sindicatos do Mar, efectuado em 19 de Agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

STAE — Sindicato dos Técnicos de Ambulância de Emergência — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 26 de Outubro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007.

ANEXO II

Estatutos do Sindicato dos Técnicos de Ambulância de Emergência

(alteração)

Artigo 11.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência, nos termos do número seguinte.

2 — O STAE reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical, da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância

alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

Artigo 22.º

Assembleia geral ordinária e extraordinária

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se.*)

b) (*Mantém-se.*)

c) A requerimento de 10 % ou 200 dos associados.

3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

Artigo 23.º

Convocação

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — As assembleias gerais devem ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objecto, e devendo ser publicada a convocatória com a antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos.

4 — A convocação da assembleia geral para os fins previstos nas alíneas d) e i) do artigo 21.º destes estatutos deve ser feita com o prazo mínimo de 15 dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos e por aviso postal para cada um dos associados.

5 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 21.º destes estatutos, o presidente deverá reunir a assembleia geral, após recepção da solicitação ou requerimento, no prazo máximo de 15 dias.

6 — (*Mantém-se.*)

7 — (*Mantém-se.*)

Registados em 12 de Dezembro de 2007, 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 156 a fl. 113 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS — Eleição em 17 de Novembro de 2007 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Abílio Manuel Albuquerque Rolo Botelho Carvalho, 35 anos de idade, operador de circulação na empresa

REFER, membro do SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

Álvaro Santos Pinto, 51 anos de idade, revisor na empresa CP — Caminhos de Ferro de Portugal, membro do SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

Amável José Alves, 59 anos de idade, maquinista na empresa Metropolitano de Lisboa, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Anabela Paulo Silva Carvalheira, 44 anos de idade, fiscal de exploração na empresa Metropolitano de Lisboa, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

António Cândido Furtado Martins, 46 anos de idade, agente único/motorista na empresa Cristiano, L.^{da}, membro do Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

António Jorge Fernandes, 50 anos de idade, motorista na empresa Rodoviária de Lisboa, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

António José Brigas Alves, 38 anos de idade, agente comercial na empresa SOFLUSA, membro do Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Arménio Horácio Alves Carlos, 52 anos de idade, electricista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Carlos Manuel Jesus Rolo, 50 anos de idade, motorista na empresa LOGESPE — Transportes em Cisternas, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Diamantino José Neves Lopes, 51 anos de idade, maquinista na empresa Metropolitano de Lisboa, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Elvino Manuel Valente, 56 anos de idade, motorista na empresa Eva Transportes, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Ernesto José Soares Bernardo, 43 anos de idade, motorista na empresa Horários do Funchal, membro do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Madeira.

Fernando Manuel Neves Lopes Fidalgo, 50 anos de idade, mecânico na empresa AUTOCOOP, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Fernando Oliveira Santos Rocha, 44 anos de idade, soldador na empresa Gondomarense, membro do STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

Filipe Manuel Santos Dias Marques, 35 anos de idade, electricista na empresa EMEF, membro do SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

Frederico Fernandes Pereira, 58 anos de idade, escriturário, membro do SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Hélder António Simões Borges, 42 anos de idade, motorista na empresa Rodoviária da Beira Litoral, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

João António Silva Martins Azevedo, 53 anos de idade, electricista na empresa EMEF, membro do SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

João Manuel Conceição Saúde, 45 anos de idade, mecânico na empresa TST — Transportes Sul do Tejo, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

José Augusto Tavares Oliveira, 44 anos de idade, técnico de manutenção na empresa Transtejo, membro do SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

José Luís Carmo Santos, 38 anos de idade, técnico superior na empresa Metropolitano de Lisboa, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

José Manuel Afonso Varandas, 39 anos de idade, mestre de tráfego local na empresa Transtejo, membro do Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

José Manuel Rodrigues Oliveira, 49 anos de idade, operador de material ferroviário na empresa CP — Caminhos de Ferro de Portugal, membro do SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

José Miguel Ferreira Gonçalves Santos, 49 anos de idade, motorista na empresa Agros, membro do STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

Luís Filipe Silva Costa, 56 anos de idade, capitão da marinha mercante — reformado, membro do Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

Manuel António Silva Leal, 45 anos de idade, electricista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Manuel Coelho Alves, 63 anos de idade, técnico de tráfego e condução na empresa STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, membro do STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

Manuel Pedro Rodrigues Castelhão, 49 anos de idade, soldador na empresa Rodoviária do Tejo, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Maria Inês Rodrigues Marques, 56 anos de idade, técnica de transportes na empresa LASSEN, membro do SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Paulo Manuel Ferreira Carrajola, 40 anos de idade, capitão da marinha mercante na empresa APSS, membro do Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

Vítor Manuel Soares Pereira, 52 anos de idade, motorista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa, membro do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares — Eleição em 14, 15 e 16 de Novembro de 2007 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2007-2011).

Direcção

Jorge Manuel Brás Cascão, morador na Travessa do Caril, 2, Foz do Arelho, nascido em 31 de Outubro de 1959,

bilhete de identidade n.º 4387833, arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 26 de Junho de 2001.

Armindo Sousa Lopes, morador na Rua da Ponte, 41, Vale do Coto, nascido em 18 de Abril de 1953, bilhete de identidade n.º 4009271, arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 31 de Outubro de 2002.

José Eduardo do Rosário Pereira, morador na Estrada Principal n.º 65, Areirinha, Óbidos, nascido em 25 de Agosto de 1948, bilhete de identidade n.º 6521236, arquivo de identificação de Leiria, emitido em 2 de Outubro de 2002.

José António S. Ferreira Cipriano, morador na Rua de Luís de Camões, 16, Gaeiras, nascido em 1 de Outubro de 1959, bilhete de identidade n.º 8108227, arquivo de identificação de Leiria, emitido em 18 de Outubro de 2000.

Maria Careira Silva Rolo, morador na Rua do Parque Desportivo Careira, nascida em 18 de Janeiro de 1954, bilhete de identidade n.º 4345588, arquivo de identificação de Leiria, emitido em 29 de Março de 2007.

Hélia Lopes Santos Fernandes, moradora na Rua de Nossa Senhora da Conceição, 78, Várzea, nascida em 18 de Março de 1957, bilhete de identidade n.º 6942232, arquivo de identificação de Leiria, emitido em 13 de Agosto de 1999.

Luís Manuel Gomes Caeiro, morador na Rua de Luísa Mafra, lote B, 2, Direito, Caldas da Rainha, nascido em 1 de Outubro de 1957, bilhete de identidade n.º 4429693, arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 20 de Julho de 2000.

Aires Évora Fernandes, morador na Rua da Lameira, Ribeira, Santo António, 6, Lourical, nascido em 5 de Janeiro de 1955, bilhete de identidade n.º 4392784, arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 14 de Dezembro de 2006.

Agostinho João Domingos Reinaldo Gomes, morador na Salgueirinha, nascido em 6 de Outubro de 1961, bilhete de identidade n.º 4385955, arquivo de identificação de Leiria, emitido em 23 de Outubro de 2003.

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) — Eleição em 7 de Novembro de 2007 para o quadriénio de 2007-2011.

Direcção

Dr. Afonso Pires Diz; sócio n.º 174; Banco Espírito Santo; técnico; Lisboa; bilhete de identidade n.º 1439602.

João da Rocha Oliveira e Silva; sócio n.º 18; Crédito Predial Português; director (reformado); Porto; bilhete de identidade n.º 1671682.

Maria Cesaltina Henriques Inácio; sócia n.º 600; Banco Espírito Santo; secretária (reformada); Lisboa; bilhete de identidade n.º 0323936.

Dário Alves Águia; sócio n.º 881; Banco Comercial Português; inspector (reformado); Porto; bilhete de identidade n.º 1888995.

Dr. Rui Daniel Rodrigues de Freitas Sousa; sócio n.º 1517; Banque Privée Edmond de Rothschild; director; Lisboa; bilhete de identidade n.º 2022108.

Dr. Joaquim Manuel Gomes da Costa; sócio n.º 631; Banco Comercial Português; director-adjunto; Lisboa; bilhete de identidade n.º 3292545.

Dr. José Andrade Silva Vale; sócio n.º 4516; banco BPI; técnico; Lisboa; bilhete de identidade n.º 73037000.

José Manuel Mendes Gonçalves; sócio n.º 7575; Banco Espírito Santo; técnico; bilhete de identidade n.º 6900374.

Engenheiro Francisco José Patronilho d'Almada Burquette; sócio n.º 6947; IFAP; director; Lisboa; bilhete de identidade n.º 500658.

Suplentes:

Maria Manuela Silva Gomes Alves Delgado; sócia n.º 7058; Banco Comercial Português; gerente; Funchal; bilhete de identidade n.º 3006149.

Domingos Queiroz Costeira; sócio n.º 1050; subdirector; Banco de Portugal; Braga; Banco de Portugal; bilhete de identidade n.º 763859.

Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2006, foi publicada a eleição em 28 de Outubro de 2005 da direcção do Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2006-2009).

Verificando-se a existência de erro na identificação de um dos eleitos, procede-se à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Berta Maria Vicente Pereira Carvalho» deve-se ler «Berta Maria Vicente Pereira Santos».

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — SETACCOP — Eleições em 17 de Novembro de 2007 para o quadriénio de 2007-2011.

Secretariado Nacional

Efectivos:

Joaquim Martins, bilhete de identidade n.º 511427, de 12 de Janeiro de 2005, arquivo de identificação de Lisboa. Acácio Dias Correia, bilhete de identidade n.º 2070727, de 27 de Novembro de 2006, arquivo de identificação de Lisboa.

Adérito da Rocha Almeida, bilhete de identidade n.º 8862406, de 1 de Setembro de 2006, arquivo de identificação de Lisboa.

António Jacinto Jesus Almeida, bilhete de identidade n.º 5517758, de 14 de Março de 2003, arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Silva da Cruz Paiva, bilhete de identidade n.º 1380082, de 16 de Março de 2000, arquivo de identificação de Lisboa.

Francelino Valentim Pinto Canado, bilhete de identidade n.º 10386461, de 14 de Outubro de 2004, arquivo de identificação do Porto.

Jesualdo Inácio Gomes Aires, bilhete de identidade n.º 3194627, de 24 de Outubro de 2003, arquivo de identificação de Lisboa.

Júlio Crespill Teles da Silva, bilhete de identidade n.º 3038007, de 19 de Novembro de 2002, arquivo de identificação do Porto.

Nelson Silva Pereira, bilhete de identidade n.º 3134363, de 30 de Março de 2000, arquivo de identificação de Lisboa.

Romeu José Henriques Silva, bilhete de identidade n.º 4900663, de 5 de Julho de 2004, arquivo de identificação de Lisboa.

Rui Reis Alegre Almeida, bilhete de identidade n.º 4006028, de 2 de Novembro de 2006, arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Agostinho Silvana Mendes, bilhete de identidade n.º 6712719, de 31 de Agosto de 2005, arquivo de identificação de Santarém.

Aurélino Ramos Abreu, bilhete de identidade n.º 10183405, de 20 de Setembro de 2005, arquivo de identificação de Lisboa.

Sérgio Fernandes Neto, bilhete de identidade n.º 9609901, de 8 de Novembro de 2005, arquivo de identificação de Leiria.

Sindicato Nacional dos Psicólogos — SNP — Eleições em 27 de Novembro de 2007 para o biénio de 2007-2009.

Direcção

Ana Isabel Guerreiro Teixeira Barreiros, portadora do bilhete de identidade n.º 9609334, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1683, nascida em 11 de Abril de 1971, moradora na Rua de José Estêvão, 50, 2.º, direito, 1150-203 Lisboa.

Anabela do Cabo Morais, portadora do bilhete de identidade n.º 11000393, do arquivo de identificação de Faro, sócia n.º 1496, nascida em 2 de Agosto de 1974, moradora na Urbanização ECOTUR — Calvário, lote 5, 2.º, esquerdo, 8400-011 Estombar.

Inês Gomes Faria, portadora do bilhete de identidade n.º 12138364, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1968, nascida em 17 de Setembro de 1982, moradora na Avenida de D. João V, 20, 3.º, esquerdo, 2720-168 Amadora.

Jorge Manuel Pargana Gravanita, portador do bilhete de identidade n.º 5384267, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 1914, nascido em 6 de Fevereiro de 1960, morador na Rua do Marquês de Fronteira, 70, 3.º, esquerdo, 1070-299 Lisboa.

Maria de Lourdes Ramos Caraça, portadora do bilhete de identidade n.º 10379420, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1510, nascida em 14 de Julho de 1973, moradora na Rua de R. São Pedro, Antigo Sanatório, 7300 Portalegre.

Maria Manuela Madruga Antunes de Oliveira Castelbranco, portadora do bilhete de identidade n.º 6011023, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1310, nascida em 25 de Dezembro de 1961, moradora na Rua da Voz do Operário, 30, 3.º, direito, 1100-621 Lisboa.

Maria Odete David Gomes da Mota Feliz, portadora do bilhete de identidade n.º 10846564, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 2000, nascida em 1 de Setembro de 1976, moradora na Rua do Armistício, 20, 2.º, esquerdo, 1885-008 Moscavide.

Marta Alexandra Osório de Matos, portadora do bilhete de identidade n.º 12015971, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 2017, nascida em 29 de Junho de 1983, moradora na Rua de São Salvador da Baía, 4, 2.º, esquerdo, 2800-201 Almada.

Mónica Sofia Praia Ribeiro Pereira Mexia, portadora do bilhete de identidade n.º 11805772, do arquivo de identificação de Faro, sócia n.º 1728, nascida em 8 de Fevereiro de 1980, moradora na Urbanização da Quinta João de Ourém, lote 12, 4.º, direito, 8700-178 Olhão.

Paula Alexandra Torres Lima, portadora do bilhete de identidade n.º 10994240, do arquivo de identificação de Viana do Castelo, sócia n.º 1500, nascida em 9 de Abril de 1977, moradora na Rua de Sá de Miranda, 74, 1.º, esquerdo, 4900-529 Viana do Castelo.

Paula Cristina Farias Ramalheite, portadora do bilhete de identidade n.º 11023623, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1491, nascida em 15 de Março de 1977, moradora na Rua H, lote 11, Bairro da Terra de Frades, 2690-500 Santa Iria de Azoia.

Sandra Patrícia Araújo Bento, portadora do bilhete de identidade n.º 11247462, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1981, nascida em 7 de Setembro de 1978, moradora na Rua de São João, 18, 4740-358 Fão.

Tânia Pereira Diniz, portadora do bilhete de identidade n.º 11501224, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1656, nascida em 11 de Agosto de 1979, moradora na Rua de O Século, 10, 1.º, direito, 1200-435 Lisboa.

Vanessa Filipa Pereira Alves Coutinho, portadora do bilhete de identidade n.º 11958963, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 2004, nascida em 15 de Abril de 1981, moradora na Rua de Miguel Torga, 14, 5.º, B, 2745-810 Massamá.

Vítor Hugo Ferreira da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 10810385, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 1836, nascido em 25 de Abril de 1976, morador na Avenida de Pedro Nunes, 745, 2.º, esquerdo, Afonsoeiro, 2870-470 Montijo.

União dos Sindicatos de Lisboa, USL/CGTP-IN — Eleição em 9 e 10 de Novembro de 2007 para o mandato de quatro anos

Identificação dos membros da direcção distrital da USL/CGTP-IN (quadriénio de 2007-2011)

Nome	Morada	Profissão	Sector	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Abílio Manuel Rolo Botelho de Carvalho.	Rua de Manjacaze, 12, rés-do-chão, direito, Olivais Sul, 1800-250 Lisboa.	Ferroviário	Ferrovíarios	9859139	23-5-2006	Lisboa.
Adelino Leitão Pereira	Rua de Júlio Dantas, 10, 3.º, direito, Casal de São Brás, 2700 Amadora.	Empregado de refeitório.	Hotelaria.	5861106	30-8-2007	Lisboa.
Adolfo António Troncão Zambujo.	Largo da Quinta Grande, 17, 2.º, esquerdo, Barreiro.	Técnico de gás. . .	SINQUIFA	6611176	6-10-1999	Lisboa.
Alcides Manuel Teles . . .	Praceta de Sacadura Cabral, lote 18, 2.º, direito, 2625 Póvoa de Santa Iria.	Assistente administrativo.	Função pública . . .	8553626	6-9-2001	Lisboa.
Ana Maria Chelo Amaral.	Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 29, 2.º, esquerdo, Venteira, 2700-254 Amadora.	Encarregada de serviços gerais.	Função pública . . .	6580256	3-5-2006	Lisboa.
Anabela Ferreira Nazaré Pereira.	Rua das Flores, lote 16, 3.º, direito, Bairro do Cativo, 2695 Santa Iria de Azoia.	Carteira.	SNTCT	10571495	25-10-2007	Lisboa.
António Joaquim Naveira Garcia.	Avenida de São José, lote 1, 5.ª, 2685 Sacavém.	Electricista	Metalúrgicos.	4785664	4-6-2007	Lisboa.
Arménio Horácio Alves Carlos.	Estrada da Outurela, 162, 2.º, esquerdo, 2795 Carnaxide.	Electricista	STRUP	4712818	12-4-1997	Lisboa.
Célia Maria Portela da Silva.	Praceta de Alfredo Antunes Flor, lote 20, 1.º, direito, Abóboda, 2785-012 São Domingos de Rana.	Empregada de comércio.	CESP	95643204	4-7-2005	Lisboa.
César Manuel Travassos Miranda.	Urbanização de Santo André, lote 17-B, Santo António dos Cavaleiros, 2660-329 Loures.	Bancário	STEC	50340859	22-6-1998	Lisboa.
Diamantino José Neves Lopes.	Rua de Afonso Lopes Vieira, 29, 2.º, esquerdo, 1700-011 Lisboa.	Maquinista	STRUP	4890325	26-9-2007	Lisboa.
Fernando Manuel Fernandes Ambrioso.	Rua de Castelo Branco, 9, cave direita, 2605 Casal de Cambra.	Carteiro	SNTCT	8531172	19-4-2005	Lisboa.
Francisco António Picado Corredora.	Avenida da Guiné, 121, Vivenda Agostinho, 2605-474 Casal de Cambra.	Motorista	STAD — portaria e vigilância.	637913	9-4-2002	Lisboa.
Francisco Martins Cavaco.	Rua de Fernão Lourenço, 96, 2.º, esquerdo, 2800-072 Almada.	Operador de máquinas de 1.ª	SINTAB	2361567	23-4-1999	Lisboa.
Isabel Maria Lopes Barbosa.	Travessa do Pardoal, 9, rés-do-chão, esquerdo, 1300-044 Lisboa.	Enfermeira	Enfermeiros	11982525	23-8-2007	Lisboa.
João Fernando Serpa Soares.	Rua do Chafariz, 10, Via Rara, 2685-396 Santa Iria de Azoia.	Pintor	Construção	5199087	31-10-2002	Lisboa.
João Reganha Torrado. . .	Rua Principal, 18, 1.º, direito, Bairro do Cativo, 2690-526 Santa Iria de Azoia.	Empregado de escritório.	CESP	306202	1-4-2006	Lisboa.
Joaquim António Cruz Poças.	Rua de Miguel Torga, 14, 8.º, B, 2745-820 Massamá.	Bancário	SINTAF	4126733	26-4-1999	Lisboa.
Joaquim de Jesus Silva	Avenida dos Missionários, 69, 2.º, direito, 2735 Cacém.	Operador/Cartonageiro.	CEPAGRIM	2407786	18-8-1998	Lisboa.
Jorge Manuel Antunes. . .	Praceta de José Gregório de Almeida, 15, 1.º, A, 2745-805 Massamá.	Litógrafo montador.	CEPAGRIM	8181973	11-10-1999	Lisboa.
José Carlos da Purificação Dantas.	Rua do Antão, 4, Sobral da Abelheira, 2640-618 Mafra.	Técnico de farmácia.	SIFAP	6994949	25-6-2000	Lisboa.

Nome	Morada	Profissão	Sector	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
José Henrique Oliveira Vasques.	Rua de José Conceição Nunes, zona F, lote 74, rés-do-chão, esquerdo, 2835-255 Vale da Amoreira.	Fiel de armazém	Metalúrgicos. . .	9933356	26-8-2000	Lisboa.
José Manuel Caxaria Augusto.	Praceta de Natália Correia, 3, 1.º, esquerdo, Fânqueiro 2670-369 Loures.	Técnico de apoio à manutenção.	SITAVA	2167911	19-8-2008	Lisboa.
Libério Violante Domingues.	Rua de Cândido de Oliveira, lote 18, 2.º, B, 1800-047 Lisboa.	Encarregado de oficinas mecânicas.	STML.	6078882	11-8-2000	Lisboa.
Luís Armando Fernandes de Almeida.	Avenida de Miguel Bombarda, 60, 1.º, direito, 2700-583 Amadora.	Oficial de marinha mercante.	Capitães, oficiais de marinha mercante.	2355415	9-12-2000	Lisboa.
Luís Filipe Carvalho . . .	Praceta de Pedro Reinel, 32, 4.º, B, 2750-802 Cascais.	Professor	SPGL	4960974	4-8-2000	Lisboa.
Lígia Saldanha Capelo de Abreu Galvão.	Avenida de Álvares Cabral, 63, 5.º, 1250-717 Lisboa.	Professora.	SPGL	173868	29-11-2000	Lisboa.
Manuel Garcia Correia	Rua de Amílcar Cabral, 14, Zambujal, 2660-379 São Julião do Tojal.	Electricista	SIESI	10006947	24-9-2003	Lisboa.
Marcela Esteves Santos Monteiro.	Quinta da Pena, Tagarro 2065-238 Alcoentre.	Caixeira	CESP	4962824	18-11-2003	Lisboa.
Maria Celeste Antunes Soeiro.	Rua de Almada Negreiros, lote 3, 3.º, esquerdo, 1800 Lisboa.	Costureira.	STEFFA	4212731	25-7-1994	Lisboa.
Maria de Fátima Marques Messias.	Rua do Capitão Humberto de Ataíde, 1, 5.º, direito, 1170-071 Lisboa.	Escriturária.	Cerâmicos	6064945	15-6-2004	Lisboa.
Maria Francelina Guerra Pereira Ribeiro.	Rua do Padre Joaquim Alves Correia, 14, 6.º, A, 1800-292 Lisboa.	Auxiliar de acção educativa.	Função pública. . .	9576667	11-12-2000	Lisboa.
Maria Helena Tadeu Nunes Fonseca.	Rua do Dr. Manuel Arriaga, 72, 3.º, direito, 2745-158 Queluz.	Caixeira auxiliar volante.	Hotelaria.	8191706	21-10-2002	Lisboa.
Maria Manuela Nunes Prates.	Rua de Cláudio Nunes, 48, rés-do-chão, frente, 1500-177 Lisboa.	Operária têxtil . . .	Têxteis	4884633	5-8-2007	Lisboa.
Maria Nazaré Conceição Ferreira Mendes.	Rua de Sacadura Cabral, 26, 1, direito, Mercês, 1725 Mem Martins.	Trab. limpeza hospitalar.	STAD — portaria e vigilância.	6767911	2-5-2004	Lisboa.
Mário Nunes de Oliveira Pegado.	Rua do Borja, 19, 1.º, esquerdo, 1350-045 Lisboa.	Coralista	Espectáculos. . .	5339704	3-10-2006	Lisboa.
Paulo Renato Lopes Rodrigues.	Rua de Prista Monteiro, lote A-2, 4.º, esquerdo, 1600-792 Carnide, Lisboa.	Ofic. afinador de máquinas.	SIESI	12188496	13-9-2004	Lisboa.
Pedro Miguel dos Santos Jorge.	Avenida de Inocência Caimel Simão, lote 2, 4.º, direito, 2540-003 Bombarral.	Cerâmico electricista.	Cerâmicos	11067711	24-10-2005	Lisboa.
Rodolfo José Caseiro . . .	Praceta do Prof. Joaquim das Neves, 10, 1.º, esquerdo, 2735 Cacém.	Empregado de hotelaria.	Hotelaria.	1596902	20-8-1998	Lisboa.
Rosa da Saúde Coelho	Rua de Boca Lara, 39, cave direita, 2615-051 Alverca.	Operária metalúrgica.	Metalúrgicos. . .	4980155	27-6-2005	Lisboa.
Rui Carlos Bastos Santos.	Rua das Galegas, 44, 4.º, B, 2710-267 Amadora.	Enfermeiro	Enfermeiros	10027471	24-8-2007	Lisboa.
Rui Manuel Maria Beles Vieira.	Rua de Nuno Bragança, 2, Rés-do-chão, O-B, 2740-282 Porto Salvo.	Administrativo . . .	SINTTAV	10426997	26-6-2006	Lisboa.
Ulisses da Silva Garrido.	Avenida da Cidade de Luanda, 3, 2, direito, 1800-098 Lisboa.	Bancário	Bancários sul e ilhas.	2438572	31-8-2006	Lisboa.
Victor Manuel Pires de Jesus.	Vila Gouveia, 7, Galinheiras, 1750-118 Lisboa.	Motorista de pesados.	STAL	1309305	17-6-2003	

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Shell Lubrificantes — S. A., que passa a designar-se Shell Portugal B2B, S. A. — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 5 de Novembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006.

Artigo 3.º, alínea f), «Reunir, pelo menos uma vez por trimestre, e extraordinariamente sempre que necessário, com os órgãos de gestão».

Artigo 5.º, ponto único, «Mandato de dois anos».

Artigo 11.º, n.º 1, «ordinariamente uma vez por trimestre e, extraordinariamente sempre que necessário».

Artigo 15.º, n.º 2, «reúne pelo menos duas vezes por ano».

Artigo 16.º, n.º 3, «riscar um ou mais candidatos da lista em que votar, resultando em voto considerado nulo.».

Artigo 17.º, n.º 2, «realizam-se dois anos após a tomada de posse».

Artigo 19.º, ponto único — colocar a palavra cem em percentagem (100 %).

Registados em 7 de Dezembro de 2007, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 104/2007, a fl. 121 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de trabalhadores Mercauto, Metal-Mecânica de Reparação e Construção de Automóveis, L.da — Eleição em 23 de Novembro de 2007, para mandato de dois anos — 2007-2009.

Efectivos:

1.º João Manuel da Silva Poeira, mecânico auto, bilhete de identidade n.º 1215516, Lisboa.

2.º Vítor José Machado Queiroz, bate-chapas, bilhete de identidade n.º 7885252, Lisboa.

3.º António Baltazar Faria Gonçalves, pintor auto, bilhete de identidade n.º 3181251, Lisboa.

Suplentes:

1.º Rui Manuel Marques Canas Pires, mecânico auto, bilhete de identidade n.º 6075458, Lisboa.

2.º Ricardo Jorge Nunes Fonseca, bate-chapas, bilhete de identidade n.º 12221980, Lisboa.

3.º Luís António Caeiro Gato, mecânico auto, bilhete de identidade n.º 7380052, Amadora.

Registados em 6 de Dezembro de 2007, 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 103, a fl. 121 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Shell Lubrificantes — SL, S. A., que passa a designar-se Shell Portugal B2B, S. A. — Eleição em 5 de Novembro de 2007, para mandato de dois anos.

Membros efectivos:

Catarina Ramalho Bastos, bilhete de identidade n.º 10512990, de 10 de Abril de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Manuel Mendes Ribeiro, bilhete de identidade n.º 9582708, de 13 de Outubro de 2006, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Miguel Veiga da Silva, bilhete de identidade n.º 10610319, de 18 de Dezembro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Membros suplentes:

António Filipe Marques da Silva de Atouguia, bilhete de identidade n.º 7272594, de 28 de Junho de 2007, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando José Rodrigues Martins, bilhete de identidade n.º 10170778, de 9 de Novembro de 2007, emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

José António da Guia Raposo, bilhete de identidade n.º 5498058, de 30 de Junho de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 7 de Dezembro de 2007, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 105, a fl. 121 do livro n.º 1.

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

FAURECIA — Sistemas de Interior de Portugal

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, torna-se público que os trabalhadores da empresa, FAURECIA — Sistemas de Interior de Portugal, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 266.º da lei supra-referida

e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 27 de Novembro de 2007, vão promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, cujo acto eleitoral terá lugar no dia 28 de Fevereiro de 2008.

Seguem-se as assinaturas de 44 trabalhadores.

Goodyear Dunlop Tires Portugal, Unipessoal, L.^{da}

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da Goodyear, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 29 de Novembro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho na empresa Goodyear Dunlop Tires Portugal, Unipessoal, L.^{da}:

«Os trabalhadores da Goodyear Dunlop Tires Portugal, Unipessoal, L.^{da}, sociedade unipessoal por cotas, com sede em Alfrapark, Edifício F, piso 1 sul, 2610-008 Amadora, vêm por este meio informar, nos termos e para efeitos previstos no artigo 266.º, n.º 3 e no artigo 267.º, alínea a), do Código do Trabalho, a intenção de organizar um processo eleitoral para a selecção de um representante em matéria segurança, higiene e saúde no trabalho.

Mais se comunica que é pretensão dos trabalhadores que o referido processo eleitoral seja realizado no próximo dia 20 de Fevereiro de 2008, nas instalações da sede da empresa».

Seguem-se as assinaturas de 15 trabalhadores.

Danone Portugal, S. A.

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 28 de Novembro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho na empresa DANONE Portugal, S. A.:

«Nos termos e para efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da Regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, comunica-se a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, no dia 22 de Fevereiro de 2008, nas instalações da empresa DANONE Portugal, S. A., sita na Zona Industrial de Castelo Branco, Apartado 1093-909 em Castelo Branco, conforme convocatória anexa.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

GONVARRI — Produtos Siderúrgicos, S. A. — Eleição em 5 de Novembro de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007.

Efectivos:

António João Martins da Costa, bilhete de identidade n.º 9540790, de 15 de Janeiro de 2004, Setúbal.

Hercílio José Demétrio Ferreira, bilhete de identidade n.º 6285544, de 24 de Julho de 2003, Setúbal.

Suplentes:

Carlos Miguel Mota Serralha, bilhete de identidade n.º 11512095, de 4 de Agosto de 2004, Setúbal.

Manuel António Carvalheira Carvoeiro, bilhete de identidade n.º 9561556, de 17 de Setembro de 2003, Lisboa.

Registados em 12 de Dezembro de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 77, a fl. 21 do livro n.º 1.