

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 11

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 483\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 66	N.º 11	P. 743-788	22-MARÇO-1999
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

Pág.

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de conservas de peixe .....	745
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária e outros .....	745

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANEL — Assoc. Nacional dos Empresários de Limpeza e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros .....	746
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra .....	770
— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras .....	771
— AE entre a Assoc. de Moradores da Cruz de Pau e o Sind. dos Trabalhadores de Saúde e Segurança Social .....	774
— Acordo de adesão entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o STHA — Sind. dos Técnicos de Handling de Aeroportos ao AE entre aquela empresa e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros .....	781
— AE entre a Stagecoach Portugal — Transportes Rodoviários, L. <sup>da</sup> , e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	782

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

...

## II — Corpos gerentes:

...

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

- Assoc. Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — ANOP — Constituição ..... 783
- Assoc. de Pequenos Empresários da Região de Setúbal e Alentejo (APERSA) — Constituição ..... 786



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de conservas de peixe**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos CCT para a indústria de conservas de peixe entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1999, e entre a mesma associação patronal e outro e o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1999.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante

e entre a empresa outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao

- seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante

e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANEL — Assoc. Nacional dos Empresários de Limpeza e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros.**

### CAPÍTULO I

#### Do âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Empresários de Limpeza e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério para a Qualificação e o Emprego a extensão deste CCT por alargamento de âmbito a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de limpeza ou outras actividades similares, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Durante a vigência do presente CCT, a Associação Nacional de Empresários de Limpeza fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de 21 dias, aos sindicatos, qualquer alteração à relação das empresas nela inscritas, nomeadamente na denominação social, mudança de sede, nova admissão ou desistência, com a indicação exacta da data em que se tenha verificado tal alteração.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

3 — O período de vigência deste CCT é de 12 meses, mantendo-se no entanto em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

6 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

### CAPÍTULO II

#### Da admissão

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é a prevista na lei.

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5 — No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

- a) Em qualquer vaga existente, deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;
- b) Para este efeito, todos os trabalhadores interessados em mudar de local ou horário de trabalho deverão preencher um impresso fornecido pela entidade patronal, ficando em seu poder o duplicado, donde constem o nome, domicílio actual, bem como o número de telefone, área e horário de trabalho pretendidos;
- c) No preenchimento de vagas será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;
- d) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes, até preenchimento da vaga;
- e) O trabalhador que, por culpa da entidade patronal, se sentir efectivamente prejudicado pelo não cumprimento das alíneas anteriores terá direito a ser compensado pelos prejuízos sofridos, nomeadamente pagamento de transportes e tempo gasto nas viagens.

6 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que nos quadros da empresa não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

7 — Só é permitido à entidade patronal admitir novos trabalhadores depois de consultar, nos termos do n.º 5 desta cláusula, os interessados que, ao seu serviço, pratiquem um horário a tempo parcial, os quais poderão, na medida do possível e se o desejarem, perfazer o horário completo.

8 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 5 e 7 desta cláusula quando se verificar aumento de horas num local de trabalho e os trabalhadores deste local pretendam aumento de horários. Neste caso, sempre que possível, essas horas serão equitativamente distribuídas pelos pretendentes.

9 — Em caso de conflito, cabe recurso para a comissão constituída nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup> («Comissão paritária»).

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

##### A) Limpeza, portaria, vigilância e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade mínima obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, guarda, porteiro, paquete e supervisor.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as encarregadas, que devem saber ler e escrever.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Contínuos e lavadores de vidros — 18 anos;
- b) Guardas, porteiros, encarregados e supervisores — 18 anos.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT ingressam na carreira de profissionais de escritório, sempre que haja uma vaga ou lugar a novas admissões, desde que tenham completado o curso geral do ensino secundário ou equivalente e tenham, pelo menos, mais de 18 meses de antiguidade na empresa. Para os que tenham menos de 18 meses de antiguidade e no caso de necessidade de novas admissões para profissionais de escritório, estes têm direito de preferência em igualdade de circunstâncias com os outros concorrentes. Para efeitos deste número, sempre que haja mais de um trabalhador em igualdade de circunstâncias, terá direito aquele que tiver maior antiguidade.

5 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

6 — Os trabalhadores praticantes previstos na alínea A) do anexo I deste CCT serão promovidos à categoria para que foram admitidos como praticantes logo que completem seis meses de antiguidade.

7 — Nos locais de trabalho com seis ou mais trabalhadores por cada categoria profissional, apenas um terço deles, com arredondamento para a unidade mais próxima, poderá estar classificado na categoria de praticante. Nos locais de trabalho com até cinco trabalhadores por cada categoria profissional aplica-se o quadro de densidades seguinte:

Número de trabalhadores no local de trabalho	Número de trabalhadores oficiais	Número de trabalhadores praticantes
1 .....	1	0
2 .....	1	1
3 .....	2	1
4 .....	2	2
5 .....	3	2

8 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido como praticante de uma categoria quando já tenha prestado trabalho como tal, quer para a entidade patronal que o pretenda admitir quer para qualquer outra empresa de limpeza, durante o prazo previsto no n.º 6 desta cláusula.

9 — Para os efeitos previstos no número anterior, o trabalhador poderá fazer prova do exercício anterior das funções de praticante por qualquer documento idóneo.

10 — As entidades patronais apenas poderão admitir ao seu serviço trabalhadores praticantes, por tempo indeterminado.

##### B) Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante

este tempo considerados aprendizes do 2.º período;

3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

#### C) Telefonistas

Telefonista — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

#### D) Profissionais do comércio e armazém

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 — Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos.

4 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

5 — Serão observadas as seguintes dotações mínimas:

Até 10 trabalhadores — 1 fiel de armazém;

De 10 a 15 trabalhadores — 1 encarregado e 1 fiel de armazém;

De 16 a 24 trabalhadores — 1 encarregado e 2 fiéis de armazém;

Com 25 ou mais trabalhadores — 1 encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

#### E) Cobradores

1 — Cobrador — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas exigidas.

#### F) Metalúrgicos

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 — Os praticantes que completem dois anos de prática ascenderão imediatamente ao 3.º escalão.

3 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 2.º escalão.

4 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 1.º escalão.

Para os trabalhadores metalúrgicos observar-se-ão as seguintes proporções:

Número de trabalhadores	Escalões			
	Praticantes	1.º	2.º	3.º
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1
3 .....	1	—	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	3	2
10 .....	2	3	3	3

a) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

b) O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

c) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a formação de profissionais.

#### G) Técnicos de vendas

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria profissional de vendedor terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria profissional de inspetor de vendas.

3 — Nas empresas onde existam dois ou mais trabalhadores com a categoria profissional de inspetor de vendas, a um deles será atribuída a categoria profissional de chefe de vendas.

4 — É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da consequente percentagem de lei sobre a remuneração certa mínima constante deste CCT.

#### H) Empregados de escritório

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou especializados que não tenham a duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes, excepto para os contabilistas,

cujas habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior.

2 — É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório;
- b) Um chefe de serviços ou equiparado nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório;
- c) Um chefe de secção nas secções em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório com as categorias profissionais de escritório e de dactilógrafo.

3 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades seguinte, podendo o número de trabalhadores com as categorias de primeiro-escriturário e segundo-escriturário exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardadas as relações mínimas:

Número de trabalhadores	Escalaes		
	Primeiro-escriturário	Segundo-escriturário	Terceiro-escriturário
1 .....	—	—	1
2 .....	—	1	1
3 .....	—	1	2
4 .....	1	1	2
5 .....	1	1	3
6 .....	1	2	3
7 .....	1	2	4
8 .....	1	3	4
9 .....	1	3	5
10 .....	2	3	5

4 — Para efeitos de proporções mínimas, não são consideradas as entidades patronais.

5 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

6 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

7 — O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafos.

8 — O terceiro-escriturário ingressará automaticamente na categoria de segundo-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

9 — O segundo-escriturário ingressará automaticamente na categoria de primeiro-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

10 — Os planeadores de informática de 2.<sup>a</sup>, os operadores de computador de 2.<sup>a</sup>, os controladores de informática de 2.<sup>a</sup> e os operadores de registo de dados de 2.<sup>a</sup> ingressarão automaticamente na categoria profissional

imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

11 — O estágio para planeador de informática, operador de computador, controlador de informática e operador de registo de dados terá a duração máxima de 12 meses, excepto para os profissionais que sejam admitidos nas empresas com o respectivo curso.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação de termo.

3 — A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do dis-

posto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>, quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias, ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 — Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 — Em qualquer caso, quer haja rectificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal, quer haja lugar a rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup> («Comissão paritária») criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente CCT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerentes.

8 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador, em substituição de outro, de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria e retribuição superiores às suas para além de

21 dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessitadas adaptações, ao desempenho temporário de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, ainda que não haja substituição de outro trabalhador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

### CAPÍTULO III

#### Dos direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Providenciar que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, especificamente, e, sem prejuízo de outras medidas consideradas necessárias, fornecer luvas aos trabalhadores de limpeza, quando requisitadas justificadamente, e cintos de salvação aos lavadores de vidros;
- b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente autenticado, qualquer ordem considerada incorrecta pelo trabalhador, a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual



o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;
- k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>;
- l) Informar os representantes dos trabalhadores, sempre que possível, sobre a situação e objectivos da empresa, quando estes o solicitarem;
- m) Permitir a afixação, em lugar próprio e bem visível, na sede da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal e nos locais de trabalho sempre que possível;
- n) Enviar ao sindicato respectivo ou suas delegações regionais, até ao dia 10 de cada mês seguinte àquele a que se referem, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem, por escrito, directamente ou por intermédio do seu sindicato, acompanhados de mapas de quotizações devidamente preenchidos, donde constem: nome da empresa, associação em que está inscrita, mês e ano a que se refere, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato (quando o possua), categoria profissional, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a situação (baixa, cessação do contrato, etc.);
- o) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de instituições de previdência ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, dispensá-los sempre que necessário e possibilitar-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe e demais actividades resultantes do exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos mesmos termos dos delegados sindicais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente

nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;
- d) Em caso algum, baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoal por ela indicado;
- f) Explorar, com fins lucrativos, qualquer cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- h) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 10.<sup>o</sup> e 11.<sup>o</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punido, o não cumprimento do disposto nas cláusulas 10.<sup>a</sup> e 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar

com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

- h) Devolver à entidade patronal toda a indumentária, produtos e utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos.

## **CAPÍTULO IV**

### **Do local de trabalho**

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Definição**

1 — O local de trabalho do pessoal de limpeza é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação da actividade do trabalhador.

2 — Entende-se que a determinação geográfica do local de trabalho definido entre as partes é a que resulta da atribuição de actividade em termos de esta não poder ser afectada por alterações que impliquem a prestação dessa mesma actividade noutras áreas de limpeza ou de trabalho, designadamente quando implique modificação de prestação de actividade por parte do trabalhador.

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Direito ao local de trabalho**

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador e desde que se cumpra o disposto nos números seguintes.

2 — Em caso de necessidade de transferência para outro local de trabalho, observar-se-ão os critérios a seguir indicados, pela mencionada ordem de preferências:

- a) Transferência por mútuo acordo, constante de documento escrito;
- b) Trabalhadores contratados temporariamente ou a prazo;
- c) Trabalhadores com menos antiguidade;
- d) Trabalhadores com menos tempo de serviço no local de trabalho.

3 — Em caso de transferência de local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, bem como metade do tempo de deslocação, verificados em razão da mudança.

4 — Ocorrendo motivo justificado, qualquer das partes terá o direito de optar que o acréscimo de tempo de deslocação seja deduzido na íntegra no horário de trabalho a praticar.

5 — A alteração do horário de trabalho só será possível com o acordo escrito do trabalhador.

6 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer mudança de local de prestação de trabalho ainda que

na mesma cidade, desde que determine acréscimo de tempo ou despesas de deslocação para o trabalhador.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Preferência de local**

Qualquer trabalhador tem preferência no local de trabalho para qualquer posto de trabalho que considere mais favorável em caso de vaga ou novo posto de trabalho, sem prejuízo para a entidade patronal.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Perda de um local ou cliente**

1 — A perda de um local de trabalho por parte da entidade patronal não integra o conceito de caducidade nem justa causa de despedimento.

2 — Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade patronal que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior, directamente decorrentes da prestação de trabalho, tal como se não tivesse havido qualquer mudança de entidade patronal, salvo créditos que nos termos deste CCT e das leis em geral já deveriam ter sido pagos.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

- a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 120 ou menos dias;
- b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os 120 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

5 — Quando, justificadamente, o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, a entidade patronal obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.

6 — Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, a entidade patronal que perder o local de trabalho é obrigada a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada e ao sindicato representativo dos respectivos trabalhadores os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categoria profissional;
- c) Horário de trabalho;
- d) Situação sindical de cada trabalhador e indicação, sendo sindicalizados, se a sua quota sin-

dical é paga mediante retenção efectuada pela entidade patronal devidamente autorizada ou não;

- e) Data de admissão na empresa e, se possível, no sector;
- f) Início da actividade no local de trabalho;
- g) Situação contratual, prazo ou permanente;
- h) Se a prazo, cópia de contrato;
- i) Mapa de férias do local de trabalho;
- j) Estrato de: remuneração dos últimos 120 dias, caso seja concedido a algum trabalhador acrescido de remuneração por trabalho aos domingos, trabalho nocturno ou quaisquer prémios ou regalias com carácter regular e permanente;
- l) Situação perante a medicina no trabalho.

7 — No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitam para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

8 — O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitadas, aplicando-se os critérios do n.º 2 da cláusula 15.<sup>a</sup> no caso de não haver trabalhadores já afectos às áreas objecto da redução.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Local dos vendedores

1 — As áreas de trabalho dos vendedores são fixas e inalteráveis, tanto em extensão como na redução de clientes e gama de produtos. Contudo, havendo acordo dos trabalhadores, sempre que a entidade patronal proceda à alteração nas condições de trabalho dos vendedores é a mesma responsável pela eventual quebra de vendas, ficando obrigada a garantir-lhes um nível de retribuição igual ao que tinham anteriormente durante os seis meses seguintes, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>

2 — Não havendo acordo da parte dos trabalhadores referidos no número anterior, estes poderão rescindir o contrato, tendo direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente ao mês de retribuição por ano, ou fracções, não podendo ser inferior a três meses.

## CAPÍTULO V

### Do horário de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, para efeitos de apuramento da média do período normal de trabalho referido no número anterior serão considera-

dos os períodos de trabalho semanal cumpridos durante um período máximo de sete semanas.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores abrangidos pela tabela A do anexo II deste CCT, o período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração superior a duas horas.

4 — Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal, de harmonia com as disposições legais.

5 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho pode ser inferior a doze horas.

6 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de laboração contínua têm direito a uma diária de trinta minutos, a definir pela entidade patronal conforme as exigências do serviço, mas de modo que os trabalhadores não prestem mais que cinco horas consecutivas de trabalho diário.

7 — O período de descanso referido no número anterior não determina perda de retribuição nem alargamento de horário.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Só no caso em que as circunstâncias o justifiquem poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente CCT.

2 — As entidades patronais envidarão todas as diligências para eliminar os horários de trabalho a tempo parcial inferiores a quinze horas semanais e a três horas consecutivas diárias.

a) As entidades patronais envidarão todas as diligências para elevar ao máximo possível o número de horas dos horários de trabalho a tempo parcial e eliminar os horários inferiores a três horas consecutivas diárias.

b) As entidades patronais garantem um período de trabalho de duas horas consecutivas, como excepção e só nos casos em que não seja possível garantir maiores períodos de trabalho consecutivo.

c) As entidades patronais garantem um período mínimo de quinze horas de trabalho semanal, como excepção e só nos casos em que não possam garantir mais tempo de trabalho semanal.

d) Exceptuando-se os casos em que os trabalhadores expressem a vontade de efectuar horários inferiores.

3 — Os trabalhadores admitidos antes de 1 de Março de 1987 que vêm a praticar horários de trabalho de pelo menos trinta e sete horas por semana, auferindo retribuição a tempo completo, são considerados para todos os efeitos como trabalhadores a horário inteiro.

4 — Tratando-se de trabalho a tempo parcial, e sempre que haja maior número de horas de serviço a atribuir pela empresa, o trabalhador tem direito a aumentar o seu horário de trabalho.

5 — Os trabalhadores nas condições referidas no número anterior serão atendidos, observando-se os seguintes critérios de preferências:

- a) Menor número de horas de trabalho;
- b) Antiguidade.

6 — Em caso de alargamento de carácter temporário, este deverá constar de documento escrito e assinado pelas partes, não podendo em tal caso o alargamento exceder o período normal diário e semanal, no limite de 120 dias por ano, devendo constar de documento escrito os limites do alargamento e a razão de ser da transitoriedade.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximo e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado, e dá direito a um acréscimo de retribuição, nos termos da lei.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário do trabalhador.

2 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar, só podendo haver lugar a este em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, devidamente fundamentados e comprovados, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

3 — Havendo necessidade de recorrer a trabalho suplementar, este deverá ser distribuído, na medida do possível, por forma equitativa, por todos os trabalhadores do local de trabalho que o desejem.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho

1 — As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês. Quando, por motivos excepcionais, não for de algum modo possível o pagamento no último dia útil de cada mês, a entidade patronal comunicará tal facto aos trabalhadores, tendo o pagamento, em qualquer caso, de ser feito no local de trabalho e tendo

o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos advindos directamente pelo atraso do recebimento da retribuição.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixas ou de cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 3690\$ ou de 2950\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

5 — Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

$Vh$  — valor da hora de trabalho;

$Vm$  — vencimento mensal;

$n$  — número de horas de trabalho normal por semana.

6 — O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

sendo  $N$  correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efectivo que é calculado como segue:

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

sendo  $Hs$  o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

7 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

8 — Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figure o total ilíquido, além dos elementos referidos no número anterior.

9 — A retribuição mensal deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

10 — No caso da entidade patronal efectuar o pagamento por meio de cheque bancário ou depósito à ordem do trabalhador, este será autorizado a levantar a retribuição no período normal de trabalho, devendo a mesma estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior. O trabalhador será sempre reembolsado das despesas de transportes.

11 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o trabalhador, por acordo seu, não receba a retribuição mensal no seu local de trabalho durante as horas de serviço.

12 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a falta de pagamento não ser imputável à entidade patronal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

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

- a) 55 %, se for diurno na primeira hora;
- b) 75 %, se for diurno nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 %, se for nocturno em dias úteis;
- d) 125 %, se for diurno em dia de descanso;
- e) 125 %, se for nocturno em dia de descanso.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso ou dia feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito ao trabalhador a um acréscimo de retribuição de 100% sobre a retribuição normal e a descansar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno prestado entre as 0 e as 5 horas será remunerado com um acréscimo de 50 % além do trabalho normal.

2 — O restante trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 30 % além do trabalho normal.

3 — O acréscimo da remuneração devida pela prestação de trabalho nocturno integrará, para todos os efeitos legais e obrigacionais, a remuneração do trabalhador, devendo ser paga mensalmente, pelo valor do seu cômputo médio, e devendo integrar a remuneração respeitante ao período de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

4 — No caso dos trabalhadores cujo trabalho nocturno integra, no todo ou em parte, o seu período normal de trabalho, a média prevista no artigo anterior deve ser entendida como a média mensal de horas, sendo a remuneração correspondente considerada retribuição certa.

O seu cômputo deve ser calculado do seguinte modo:

$$M = \frac{N \times 52}{12}$$

sendo:

- M* — média mensal de horas nocturnas;  
*N* — número de horas nocturnas semanais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídios de férias

1 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No caso de férias proporcionais, quer por insuficiência de antiguidade quer por consequência de rescisão de contrato de trabalho, o subsídio de férias será equivalente à remuneração recebida pelas férias.

3 — No caso de gozo de férias repartidas, os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de férias referente à totalidade das férias vencidas, antes do início do primeiro período de férias que gozem e que tenha mais de 12 dias úteis de duração.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal no montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso;
- c) A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Previdência pagar parte do subsídio de Natal.

5 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Despesas e deslocações

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

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador prestar normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respectiva empresa, quando o seu local

de trabalho seja de difícil determinação por não ser fixo.

3 — Sempre que deslocado em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transportes em caminho de ferro (1.<sup>a</sup> classe) e avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos de despesa;
- c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período de trabalho.

4 — As deslocações para as ilhas adjacentes ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 — Aos trabalhadores-vendedores será efectuado, pela entidade patronal, um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 000 000\$, que terá de cobrir o risco durante as vinte e quatro horas do dia.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Despesas de transportes

1 — É criado um subsídio de transporte mensal, com os seguintes valores:

- a) A partir de 1 de Janeiro de 1999 — 150\$ para todos os trabalhadores, independentemente do número de horas semanais trabalhadas;
- b) A partir de 1 de Janeiro de 2000 — 300\$ para todos os trabalhadores, independentemente do número de horas semanais trabalhadas;
- c) A partir de 1 de Janeiro de 2001, o valor será indexado ao do passe social «L», para todos os trabalhadores com um horário semanal de quarenta horas.

2 — A partir de 1 de Janeiro de 2001 será atribuído aos trabalhadores com um horário de trabalho inferior a quarenta horas um subsídio de transporte proporcional ao respectivo horário semanal.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador inicie ou termine o período de trabalho entre a 1 e as 5 horas do mesmo dia.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — O valor mínimo do subsídio de alimentação, para os trabalhadores com um horário de trabalho de quarenta horas semanais, a partir de 1 de Janeiro de 1999, é fixado em 140\$.

2 — O subsídio de alimentação será também pago aos trabalhadores previstos no número anterior desde que o seu horário de trabalho o obrigue a prestar em qualquer dia pelo menos cinco horas de trabalho.

3 — Terão direito ao subsídio de alimentação referido no n.º 1 os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>

4 — É atribuído aos trabalhadores com um horário de trabalho inferior a quarenta horas um subsídio de alimentação proporcional ao respectivo horário semanal.

5 — A partir de Janeiro de 2000, o subsídio de alimentação obedecerá ao negociado anualmente entre as partes, devendo as negociações ter início durante a 1.<sup>a</sup> quinzena de Setembro do ano anterior.

6 — Já a partir de 1999, para os trabalhadores que afixaram um subsídio de alimentação de valor superior ao mínimo fixado no n.º 1, o aumento será igual à percentagem de aumento da tabela salarial respectiva, arredondado para a meia dezena de escudos imediatamente superior.

7 — O valor do subsídio de alimentação não será considerado na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Utilização dos serviços sociais

1 — Em novos concursos de revisão de contratos actuais as entidades patronais obrigam-se a negociar, junto dos clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores a obtenção de iguais regalias de utilização dessas instalações para os trabalhadores abrangidos por este contrato. No caso de não ser possível tal utilização, deve ser justificada à comissão paritária tal impossibilidade.

2 — Para os contratos actualmente em vigor com os clientes cujos trabalhadores usufruem das regalias anteriores, a entidade patronal da empresa prestadora de serviços obriga-se a fazer diligências para conseguir aqueles benefícios para os seus trabalhadores. Caso não consiga, apresentará à comissão paritária, no prazo de 60 dias após a publicação deste contrato, o relato das diligências efectuadas e das dificuldades encontradas. Aquela comissão estudará o problema e encontrará uma solução.

3 — A entidade patronal diligenciará por encontrar idênticas condições para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio e subvenção de doença

Em caso de doença superior a 10 dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de 10 dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores englobados na tabela A têm direito a uma diuturnidade especial ou complementar de retribuição de 1200\$ ao fim de 15 dias, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no vencimento mensal ao fim da vigência deste contrato.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 2270\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) Aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório;
- b) Aos estagiários, aprendizes ou ajudantes.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde a data de ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.<sup>a</sup> diuturnidade relativa à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Igualdade de condições

Se, por força de qualquer acordo ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, vier a ser atribuído, por qualquer das empresas abrangidas por este CCT, qualquer aumento de retribuição para além do aqui estabelecido ou regalias mais vantajosas, de carácter permanente, a trabalhadores com a mesma ou idêntica categoria ou funções, tal benefício será extensivo a todos os trabalhadores dessa empresa nas mesmas condições. Isto não se aplica no caso de a empresa adquirir novo cliente que lhe imponha condições superiores à deste contrato.

### CAPÍTULO VII

#### Da suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos pela tabela A têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2 — Excepcionalmente poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal quando o serviço de limpeza, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço de limpeza.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que,

cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

- a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho onde o trabalho aos domingos seja imprescindível, nos termos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;
- b) Para os trabalhadores que à data de entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;
- c) No caso dos trabalhadores que já efectuem trabalho aos domingos, o acordo escrito deve conter, obrigatoriamente, o limite máximo da sua validade, que não poderá em caso algum exceder o prazo de um ano, sem prejuízo da sua renovação, por vontade do trabalhador;
- d) Acréscimo mensal de 16% sobre a retribuição mensal auferida naquele local de trabalho sem dependência no número de domingos em que houve efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador só perderá o direito ao acréscimo mensal previsto na alínea d) do número anterior quando, por sua iniciativa ou por mútuo acordo escrito, deixar de trabalhar aos domingos.

5 — O acréscimo de retribuição previsto no n.º 3 integra para todos os efeitos o pagamento do período de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

6 — Os trabalhadores que prestem funções aos domingos têm direito a dois dias consecutivos de folga semanal.

7 — Sem prejuízo da sua aplicabilidade em novas admissões, este regime não será aplicável em locais de trabalho em relação aos quais já esteja a ser praticado regime mais favorável.

8 — Os restantes trabalhadores abrangidos pela tabela B têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
- b) A terça-feira de Carnaval para os profissionais na tabela A e em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores da respectiva empresa.

4 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas — Definição

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Para efeitos deste contrato, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regalias, nomeadamente desconto no período de férias, e perda de retribuição, as seguintes:

- a) As dadas pela altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, irmãos, sogros e enteados;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, tios e cunhados do próprio trabalhador ou do cônjuge ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções, em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, estas, para efeitos de remuneração, apenas até ao limite estabelecido neste contrato;
- e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente, não auferindo o trabalhador, nos casos de doença ou acidente, a respectiva retribuição, desde que tenha direito a receber por essas faltas subsídio da previdência ou do seguro;
- g) Até três dias seguidos ou interpolados por ano, sem necessidade de qualquer fundamentação ou justificação, devendo, no entanto, ser comunicado conforme o previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Comunicações e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

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

5 — Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora, o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Descontos nas faltas injustificadas

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

2 — Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

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

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

5 — O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica



ou outra ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

b) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando aos condicionanismos da lei.

c) Na situação prevista na alínea anterior a entidade patronal só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

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

9 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos justificados para os trabalhadores que ocupem lugares chave na empresa.

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

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

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

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

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

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

16 — No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias

compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea b) do n.º 7.

17 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 15.

18 — A prova de situação de doença prevista no n.º 16 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa da entidade patronal não retome imediatamente a prestação de serviço.

## CAPÍTULO VIII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

## CAPÍTULO IX

### Do poder disciplinar

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e a decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador cinco dias úteis para apresentar a sua defesa, não se considerando como dias úteis sábados, domingos e feriados.

8 — O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos neste contrato.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

- b) Recusar e cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, inspecção de trabalho ou outra entidade competente sobre situações lesivas dos interesses dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões paritárias ou de conciliação e julgamento.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição ou de outra falta quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e de 12 meses no caso da alínea e).

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a 15 vezes aquela quantia.

## CAPÍTULO X

### Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso a entidade patronal ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este) quando não existirem comissões.

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Instalação das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

## Cláusula 54.<sup>a</sup>

### Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

## Cláusula 55.<sup>a</sup>

### Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam àqueles e em número mínimo de três e o máximo de sete.

5 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical da empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:

- a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores — 1 delegado sindical;
- b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores — 2 delegados sindicais;
- c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores — 3 delegados sindicais;
- d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores — 4 delegados sindicais;
- e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores — 6 delegados sindicais;
- f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores — o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6 — Nos locais de trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 5 desta cláusula será de mais um delegado, quando se justifique.

7 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados**

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

- 1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;
- 2) Elaborada nota culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;
- 3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- 4) Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com órgãos de gestão de empresa**

1 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.

3 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>

5 — Os secretários da comissão e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por quarenta e oito horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6 — Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, sempre que o desejem.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês ou a oito horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical ou comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar sempre que possível, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, federações, uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Das disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Relações nominais e relações de locais de trabalho**

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste contrato e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva, número de diurnidades vencidas e outras regalias pecuniárias. Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas sê-lo-ão sempre, sem prejuízo do acima estipulado, pela ordem alfabética dos nomes.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho com indicação dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas obrigam-se a afixar em local bem visível das suas dependências e diferentes locais de trabalho com mais de 25 trabalhadores, excepto por recusa do cliente, a relação ou relações que lhe forem devolvidas no prazo de oito dias a contar da sua recepção. Por recusa do cliente entende-se a oposição de qualquer cliente na afixação do mapa nas suas instalações. Neste caso a entidade patronal obriga-se a comunicar aos tra-

balhadores respectivos tal oposição, para que estes tomem as medidas que julgarem convenientes.

4 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Indumentária

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2 — A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a envergava e o período do ano.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos serão assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, de período de férias, das retribuições e de qualquer benefício ou regalia concedidos pela empresa:

- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá de justificar à comissão paritária, que analisará o problema;
- c) Faculdade de não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- d) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia seguinte, quando em estado de gravidez;
- e) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- g) Faltar ao trabalho, por ocasião do parto, durante 110 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente após o parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo;
- h) Após o parto e durante 12 meses, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação ou aleitação ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;

- i) As trabalhadoras em regime de tempo parcial têm direito ao disposto na alínea anterior proporcionalmente ao horário de trabalho semanal;
- j) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são assegurados todos os direitos estabelecidos na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores sinistrados

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função nos casos do número anterior, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores menores, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Segurança social e seguros

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a previdência em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos, conforme estipula a lei.

3 — Quando, por motivo imputável à entidade patronal, nomeadamente por falta de pagamento à segurança social ou à entidade seguradora das respectivas contribuições e prémios, os trabalhadores não recebam destas entidades os subsídios devidos, têm direito a receber da entidade patronal a retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo do dever de legalizar a situação.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, uma comissão paritária, formada por quatro elementos,

sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acom-

panhada de coacção, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso da reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade prevista na cláusula 1.<sup>a</sup> e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

###### A) Portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

*Trabalhador de limpeza.* — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias previstas neste contrato.

*Trabalhador de limpeza hospitalar.* — É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.

*Lavador de vidros.* — É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.

*Lavador-limpador.* — É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual, quer utilizando meios próprios.

*Lavador-vigilante.* — É o trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.

*Lavador-encerador.* — É o trabalhador que normal e predominantemente executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

*Limpadores de aeronaves.* — São os trabalhadores que predominantemente executam funções de limpeza em aeronaves.

*Lavador de viaturas.* — É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

*Encarregado(a) de trabalhador de limpeza hospitalar.* — É o trabalhador que em estabelecimentos onde

se prestam cuidados de saúde em regime de internamento desempenha as funções referentes a encarregado.

*Encarregado(a) de limpadores de aeronaves.* — É o trabalhador que predominantemente em aeronaves desempenha as funções referentes ao encarregado.

*Encarregado.* — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria de:

- a) «A», se coordenar mais de 30 trabalhadores;
- b) «B», se coordenar entre 15 a 30 trabalhadores;
- c) «C», se coordenar entre 5 a 14 trabalhadores.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que num só local de trabalho dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou que coordena mais de 45 trabalhadores.

*Supervisor.* — É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa, faz orçamentos, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e a boa gestão dos produtos, equipamentos e materiais e é responsável pelo desenrolar das operações de limpeza, orienta o pessoal em vários locais de trabalho, mais lhe competindo o relacionamento com os clientes e operações administrativas com os trabalhadores.

*Supervisor geral.* — É o trabalhador que supervisiona ao serviço de uma empresa, orienta e dirige dois ou mais supervisores, competindo-lhe, quando necessário, o exercício das funções destes trabalhadores.

*Cantoneiro de limpeza.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de limpeza em arruamento e zonas de via pública.

*Trabalhador de serviços gerais.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa tarefas pesadas, tais como: transporte por arrastamento de contentores de lixo ou outros objectos com peso superior a 15 kg, tracção de veículos transportadores de bagagens ou outros objectos e outras tarefas de natureza similar e idêntico grau de dificuldade.

*Praticante de trabalhador de limpeza.*

*Praticante de lavador-vigilante.*

*Praticante de lavador-limpador.*

*Praticante de cantoneiro.*

*Praticante de trabalhador de serviços gerais.*

*Praticante de trabalhador de limpeza hospitalar.*

*Praticante de limpador de aeronaves.*

*Praticante de lavador-encerador.*

*Praticante de lavador de viaturas.*

*Praticante de lavador de vidros.*

*Contínuo.* — É o trabalhador que, entre outros serviços, anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda

exercer o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias, veículos e recebe correspondência.

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

#### **B) Electricistas**

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

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

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

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### **C) Telefonistas**

*Telefonista.* — É o profissional que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

#### **D) Trabalhadores de comércio, armazém e técnicos de vendas**

*Caixeiro encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados e ou encarregados de armazém.

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

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

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utente ou cliente; promove a elaboração de inventários e colabora como superior hierárquico na organização do material de armazém.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas,

promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Pode ser designado de:

- a) *Viajante*. — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida pelo caixeiro de praça;
- b) *Pracista*. — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

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

*Servente ou auxiliar de armazém*. — É o trabalhador que cuida do arrumo de mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Conferente*. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Praticante*. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

*Chefe de vendas*. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

*Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos e faz relatórios, etc.

#### E) Cobradores

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

#### F) Metalúrgicos

*Afinador de máquinas*. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder a montagem das respectivas ferramentas.

*Canalizador-picheleiro*. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plásticos ou materiais afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Serralheiro civil*. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas,

andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiro de tubo ou tubista.

*Serralheiro mecânico*. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara, conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Praticante*. — É o trabalhador que pratica para uma profissão metalúrgica.

#### G) Motoristas

*Motorista*. — É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Manobrador de viaturas*. — É o trabalhador cuja actividade principal se processa manobrando ou utilizando viaturas, sendo designado, conforme a viatura que manobra ou utiliza, manobrador-empilhador, de tractor, de monta-cargas de ponte móvel ou grua.

#### H) Empregados de escritório

*Analista de informática*. — Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e das transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especializações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adopta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado, em conformidade, por:

Analista orgânico;

Analista de sistemas.

*Chefe de departamento*. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob suas



ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de divisão.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades da divisão, segundo as orientações e fins definitivos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

*Contabilista.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Controlador de informática.* — Controla os documentos base recebidos e os documentos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo

estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

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

*Dactilógrafo.* — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos por informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Escriturário.* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de

pessoal; preenche formulários relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

*Estagiário.* — É o trabalhador que faz o seu estágio para a profissão de escriturário.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos concretos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Operador de computador.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desentroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade com o exemplo:

Operador de consola;  
Operador de material periférico.

*Operador de registo de dados.* — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas, elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por

meio de perfurações, registos ou gravações feitas em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como operador de terminais.

*Operador mecanográfico.* — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica as anomalias verificadas na sua execução.

*Planeador de informática.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilizar uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Programador de informática.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Subchefe de secção.* — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exi-

gentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

**Tesoureiro.** — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e torna as disposições necessárias para o levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

**Chefe de serviços.** — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes.

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

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

#### A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral .....	106 270\$00
II	Supervisor .....	99 520\$00
III	Encarregado geral ..... Encarregado de lavador de viaturas ..... Encarregado de lavador de vidros .....	92 680\$00
IV	Encarregado de lavador-encerador ..... Encarregado de lavador de vidros ..... Encarregado de limpador de aeronaves ....	86 960\$00
V	Lavador de Viaturas (a) ..... Encarregado de trabalhadores de limpeza hospitalar ..... Praticante de lavador de vidros ..... Encarregado de lavador-limpador .....	83 550\$00
VI	Encarregado de lavador-vigilante ..... Encarregado de limpeza A ..... Lavador-encerador ..... Limpador de aeronaves ..... Praticante de lavador de viaturas .....	79 600\$00
VII	Encarregado de limpeza B ..... Trabalhador de limpeza hospitalar ..... Lavador-limpador ..... Cantoneiro de limpeza ..... Trabalhador de serviços gerais ..... Praticante de lavador-encerador ..... Praticante de limpador de aeronaves ....	77 020\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
VIII	Lavador-vigilante ..... Encarregado de limpeza C ..... Praticante de trabalhador de limpeza hospitalar ..... Praticante de lavador-limpador ..... Praticante de cantoneiro de limpeza ..... Praticante de trabalhador de serviços gerais	75 160\$00
IX	Trabalhador de limpeza (b) ..... Praticante de lavador-vigilante .....	73 500\$00
X	Praticante de trabalhador de limpeza (c)	70 210\$00

(a) Inclui a fracção de subsídio nocturno que vai além de 30 %.

(b) Quando exercer, normal e predominantemente, as funções em esgotos e fossas será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

(c) Quando exercer, normal e predominantemente, as funções em esgotos e fossas será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VIII, enquanto se mantiver em tais funções.

#### Notas

1 — Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>

2 — É atribuído a todos os trabalhadores que prestam serviço em unidades hospitalares, independentemente da sua categoria profissional, um subsídio de risco, nos seguintes termos:

a) A partir de 1 de Janeiro de 1999 — 100\$;

b) A partir de 1 de Janeiro de 2000 — 400\$.

A partir de 1 de Janeiro de 2001 este subsídio será absorvido pela remuneração base dos trabalhadores, subindo estes um nível na tabela salarial.

#### B) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços .....	223 510\$00
II	Chefe de departamento ..... Analista de informática .....	192 950\$00
III	Chefe de divisão .....	154 660\$00
IV	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Tesoureiro ..... Programador de informática .....	143 330\$00
V	Chefe de secção ..... Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de vendas ..... Caixeiro-encarregado geral ..... Guarda-livros .....	131 900\$00
VI	Subchefe de secção ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Encarregado de armazém ..... Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção ..... Inspector de vendas ..... Secretário de direcção ..... Correspondente de línguas .....	120 750\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
VII	Primeiro-escriurário ..... Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário de planeador de informática .... Caixa ..... Operador mecanográfico ..... Fiel de armazém ..... Vendedor ..... Oficial electricista ..... Motorista ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador-picheleiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	108 960\$00
VIII	Segundo-escriurário ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário de operador de computador ... Conferente de armazém ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador-picheleiro de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Manobrador de viaturas .....	103 380\$00
IX	Terceiro-escriurário ..... Estagiário de operador de registo de dados Estagiário de controlador de informática ... Pré-oficial electricista ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador-picheleiro de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Distribuidor ..... Telefonista .....	97 870\$00
X	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ou vigilante .....	82 850\$00
XI	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Praticante de metalúrgico do 2.º ano ..... Ajudante de electricista do 2.º período ... Servente de armazém .....	76 210\$00
XII	Praticante de metalúrgico do 1.º ano ..... Ajudante de electricista do 1.º período ... Paquete (16 e 17 anos) ..... Praticante de armazém do 3.º ano .....	66 970\$00
XIII	Praticante de armazém do 2.º ano ..... Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano ..... Aprendiz de electricista do 2.º ano ..... Paquete (15 e 14 anos) .....	62 350\$00
XIV	Praticante de armazém do 1.º ano ..... Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano ..... Aprendiz de electricista do 1.º ano .....	51 840\$00

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1999.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT—Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANEL — Associação Nacional dos Empresários de Limpeza:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Março de 1999.

Depositado em 11 de Março de 1999, a fl. 173 do livro n.º 8 com o n.º 37/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço nas categorias nele previstas, constantes do anexo I, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se também aos trabalhadores da associação patronal referida no número anterior.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — A presente revisão entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de 12 meses contados a partir da data do depósito.

2 — A presente revisão poderá ser denunciada por qualquer das partes outorgantes logo que sejam completados 10 meses de vigência.

3 — As matérias ora revistas produzirão efeitos, independentemente da data de depósito, a partir de 1 de Janeiro de 1999.

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas de 3600\$.

# ANEXO I

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Secretário-geral .....	135 850\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	126 500\$00
III	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	116 600\$00
IV	Secretário de direcção ..... Correspondente de línguas estrangeiras ... Programador mecanográfico .....	108 300\$00
V	Primeiro-escriurário ..... Operador mecanográfico ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	103 950\$00
VI	Segundo-escriurário ..... Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador ..... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Esteno-dactilógrafo .....	97 650\$00
VII	Dactilógrafo ..... Terceiro-escriurário ..... Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista ..... Telefonista .....	86 000\$00
VIII	Dactilógrafo tirocinante ..... Estagiário do 3.º ano .....	70 450\$00
IX	Estagiário do 2.º ano ..... Contínuo .....	64 750\$00
X	Estagiário de 1. <sup>a</sup> ..... Servente de limpeza .....	58 900\$00
XI	Paquete com 16/17 anos .....	44 250\$00

Lisboa, 5 de Fevereiro de 1999.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Março de 1999.

Depositado em 11 de Março de 1999, a fl. 173 do livro n.º 8 com o n.º 35/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Cláusula única

Âmbito da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.<sup>a</sup> do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1994, 12, de 29 de Março de 1995, 11, de 22 de Março de 1996, 11, de 22 de Março de 1997, e 11, de 22 de Março de 1998, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e produção de efeitos

.....

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1999.

.....

Cláusula 16.<sup>a</sup>

Garantias dos trabalhadores

.....

.....

h) Não exigir do trabalhador o cumprimento de ordens das quais resulte responsabilidade pessoal ou a execução de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão.

.....

Cláusula 21.<sup>a</sup>

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

.....

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 1600\$ (7,98 euros) ou ao pagamento dessa despesa contra a apresentação de documentos.

.....

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Refeições

Quando, devido à deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 2000\$ (9,98 euros) ou pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Viagens em serviço

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

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

	Escudos	Euros
Pequeno-almoço .....	450\$	2,24
Refeições .....	4 000\$	19,95
Alojamento .....	4 980\$	24,84
Diárias completas .....	9 430\$	47,04

## Cláusula 37.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1450\$ (7,23 euros) por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

## Cláusula 38.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4800\$ (23,94 euros) enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

## Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas

- Nascimento de filho, durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados.

## Cláusula 65.<sup>a</sup>

### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores e dos previstos na lei da protecção da maternidade e da paternidade, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

- Faltar durante 120 dias consecutivos no período de maternidade, podendo 30 desses dias ser gozados antes do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 450\$ (2,24 euros) por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — .....

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nela participem com montante não inferior a 450\$ (2,24 euros).

## ANEXO IV

### Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas/99	Euros
I	Director(a) de serviços .....	175 300\$00	874,39
II	Chefe de serviços ..... Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos .....	152 200\$00	759,17
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) ..... Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Técnico(a) de contas .....	135 500\$00	675,87
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento) ..... Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) ..... Técnico(a) ..... Guarda-livros ..... Programador(a) de informática Tesoureiro(a) ..... Tradutor(a) .....	132 200\$00	659,41
V	Encarregado(a) de sector ..... Foguetiro(a) encarregado ..... Preparador(a) técnico encarregado(a) ..... Caixeiro(a)-encarregado(a) .... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário(a) de direcção .....	120 000\$00	598,56

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas/99	Euros
V	Delegado(a) de informação médica ..... Prospector(a) de vendas ..... Vendedor(a) especializado(a) ... Desenhador(a)-projectista ..... Desenhador(a)-projectista publicitário ..... Enfermeiro(a)-coordenador(a)	120 000\$00	598,56
VI	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador(a) técnico(a) de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras ..... Operador(a) de informática ... Vendedor(a) ..... Encarregado(a) de refeitório de 1. <sup>a</sup> ..... Educador(a) de infância ..... Enfermeiro(a) ..... Técnico(a) de serviço social ... Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia .....	107 300\$00	535,21
VII	Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador(a) técnico(a) de 2. <sup>a</sup> ..... Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador(a) ..... Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> ..... Promotor(a) de vendas ..... Motorista de pesados ..... Afinador(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista (oficial) ..... Mecânico(a) de automóveis .... Fogoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador(a) (mais de três anos) ..... Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) ..... Cozinheiro(a) ..... Despenseiro(a) ..... Encarregado(a) de refeitório de 2. <sup>a</sup> ..... Auxiliar de educação ..... Auxiliar de enfermagem .....	97 300\$00	485,33
VIII	Embalador(a)-encarregado .... Analista auxiliar ..... Preparador(a) técnico(a) auxiliar ..... Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Afinador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista (pré-oficial) ..... Fogoeiro(a) de 2. <sup>a</sup> ..... Desenhador(a) (menos de três anos) ..... Desenhador(a) de arte finalista ..... Encarregado(a) de serviços auxiliares ..... Encarregado(a) de lavandaria ... Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano) .....	88 100\$00	439,44
IX	Embalador(a)/produção com mais de dois anos ..... Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> ..... Distribuidor(a) ..... Embalador(a)/armazém com mais de dois anos ..... Operador(a) de máquinas ..... Estagiário(a) do 3.º ano (EE) ... Telefonista ..... Ajudante de motorista ..... Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano) ...	79 900\$00	398,54

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas/99	Euros
X	Auxiliar de laboratório ..... Embalador(a) de produção (com mais de um ano) ..... Higienizador(a) ..... Caixeiro(a)-ajudante do 3.º ano ..... Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) ..... Estagiário(a) do 2.º ano (EE) ... Contínuo(a) ..... Guarda ..... Jardineiro(a) ..... Porteiro(a) ..... Ajudante de cozinha ..... Empregado(a) de balcão ..... Empregado(a) de refeitório .... Vigilante ..... Costureiro(a) ..... Engomadeiro(a) .....	75 600\$00	377,09
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) ..... Caixeiro(a)-ajudante do 2.º ano ..... Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) ..... Servente de armazém ..... Estagiário(a) do 1.º ano (EE) ... Trabalhador(a) da limpeza ....	71 800\$00	358,14
XII	Caixeiro(a)-ajudante .....	67 700\$00	337,69
XIII	Praticante de caixeiro(a) ..... Paquete .....	61 100\$00	304,77

Porto, 22 de Fevereiro de 1999.

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

*António Barbosa da Silva.  
José António Braga da Cruz.*

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 8 de Março de 1999. — Pelo Secretariado,  
*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 9 de Março de 1999.

Depositado em 15 de Março de 1999, a fl. 173 do livro n.º 8 com o n.º 38/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições gerais**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

As relações de trabalho estabelecidas entre a Associação de Moradores da Cruz de Pau e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Saúde e Segurança Social, regem-se pelo presente acordo de empresa/instituição (AE).

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE tem o seu início de vigência à data da sua publicação e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a 1 de Janeiro de 1998.

3 — Por denúncia entende-se a apresentação de uma proposta de revisão à parte contrária, que poderá ter lugar decorridos que sejam 10 meses sobre a data do início de vigência do acordo.

4 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão, classificação e carreiras profissionais**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Condições gerais de admissão**

1 — São condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — São condições específicas de admissão as constantes no anexo II, que faz parte integrante do presente acordo.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas e conforme o disposto no anexo I.

2 — Na promoção dos trabalhadores a instituição deverá ter em conta as seguintes referências: competência profissional, habilitações técnico-profissionais e académicas adequadas às funções a desempenhar, zelo e antiguidade.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Carreiras profissionais**

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são regulamentadas nos termos do anexo II.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por um período não superior a 60 dias, salvo para os trabalhadores com funções de carácter técnico e quadros superiores ou de direcção, para os quais, mediante acordo escrito, poderá ser elevado até 6 meses.

2 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação ou indemnização.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da Associação de Moradores, tendo, para isso, rescindido o contrato de trabalho anterior, no mesmo sector das IPSS.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Contratos a termo**

1 — É admissível a celebração de contratos a termo certo ou incerto, nos termos da legislação em vigor.

2 — Na celebração de contratos a termo devem obrigatoriamente ser respeitados os requisitos legais exigidos para sua validade, nomeadamente:

- a) Só é admitida a celebração destes contratos nos casos taxativamente previstos na lei, sob pena de nulidade de estipulação do termo, convertendo-se o contrato em contrato sem termo;
- b) Devem ser observados todos os requisitos formais que a lei prevê para a celebração destes contratos, que devem ser reduzidos a escrito e assinados por ambas as partes, contendo entre outras indicações elementos de identificação das mesmas, categoria e retribuição do trabalhador, local e horário de trabalho, motivo que justificou a celebração, início e prazo estipulado para a duração do contrato ou nos contratos a termo incerto a indicação da actividade, tarefa, obra ou nome do trabalhador substituído.

3 — Nos contratos a termo certo, sujeitos a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

4 — Excedidos os prazos de duração previstos no número anterior, o contrato converte-se em contrato



sem termo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

5 — O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado se a entidade empregadora comunicar ao trabalhador por escrito a vontade de não o renovar até oito dias antes do prazo expirar.

6 — A caducidade do contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês que trabalhou, calculada nos termos da lei.

7 — Cessando o contrato de trabalho que tenha durado mais de 12 meses por motivo não imputável ao trabalhador, só poderá ser feita a admissão de outro trabalhador, a termo certo ou incerto, para as mesmas funções, depois de decorridos 3 meses.

8 — Aos trabalhadores contratados a termo, será dada preferência nas admissões para o quadro permanente.

9 — Em tudo o que o presente acordo for omissos aplicar-se-á a lei geral.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Deveres da instituição

A instituição deve, quer directamente, quer através dos seus representantes:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto no ponto de vista físico como moral;
- c) Proporcionar aos trabalhadores a adequada formação e actualização profissionais, visando melhorar as suas qualificações;
- d) Facilitar a participação dos trabalhadores em acções de formação e actualização profissionais exteriores à instituição, desde que não faça falta ao serviço;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de actos contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas sobre higiene, saúde e segurança;
- f) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo transferir a respectiva responsabilidade para uma seguradora;
- g) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais ou representantes nas instituições de segurança social ou noutros órgãos de participação;
- h) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;

- j) Passar certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- k) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais aplicáveis reguladoras das relações de trabalho, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente fixados.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a direcção da instituição, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os utentes e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles contrariem os seus direitos e garantias;
- e) Não divulgar informações que violem a privacidade dos utentes da instituição;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe estejam confiados;
- g) Participar nas acções de formação que lhe forem proporcionadas, pela instituição, em período laboral;
- h) Observar as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- i) Contribuir para uma maior eficiência dos serviços da instituição de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Deveres da instituição

É vedado à instituição:

- a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei geral;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores, relacionados com o trabalho na instituição;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

- g) Impedir ou interferir na actividade sindical do trabalhador.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 — A instituição pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador e desde que a sua habilitação profissional seja adequada.

2 — Entende-se por temporário um período de trabalho fora das funções da respectiva categoria com duração nunca superior a 98 dias. A partir do termo de 98 dias o trabalhador tem direito a regressar às suas funções, ou, no caso daquelas serem de categoria profissional superior, a ser classificado nessa mesma categoria.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Actividade sindical**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical na instituição**

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

2 — A comissão sindical da instituição é constituída pelos delegados sindicais da instituição.

3 — Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da instituição, em local apropriado e para o efeito reservado pela direcção da instituição, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento da instituição.

4 — Os dirigentes sindicais, ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da instituição, desde que seja dado conhecimento prévio à direcção da instituição, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

### **CAPÍTULO V**

#### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Horário normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores sociais é de trinta e cinco horas semanais.

2 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, o período normal de trabalho dos restantes trabalhadores é de quarenta horas semanais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Horário normal de trabalho para os educadores de infância**

O período normal de trabalho semanal dos educadores de infância é de trinta e cinco horas por semana, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo as reuniões de atendimento das famílias.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da direcção da instituição, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações.

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de supervisão;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — 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, aos feriados e aos dias e meios dias de descanso suplementar.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;

5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
24 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
31 de Dezembro;  
Feriado municipal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O direito de férias dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo regula-se pela lei geral.

2 — O período anual de férias dos trabalhadores referidos no número anterior é de 22 dias úteis.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3 — As férias gozadas após a vigência do acordo conferem direito à retribuição correspondente a esse período, bem como ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — São consideradas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso e feriados interdecorrentes;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afim no 1.º grau da linha recta;
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou ainda por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou segurança social e na qualidade de delegado sindical;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável

ao trabalhador, nomeadamente doença, consultas médicas, acidente ou cumprimento de obrigações legais: renovar o bilhete de identidade, comparecer no tribunal, deslocação para consultas médicas;

- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, país, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela direcção da instituição.

4 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 3, salvo disposição legal em contrário;
- b) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação do motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição para formação

1 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — A direcção da instituição pode contratar outra pessoa para desempenhar as funções do trabalhador cujo contrato se encontre suspenso nos termos previstos para o contrato a termo.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Enquadramento em níveis de remuneração

As profissões e categorias profissionais no presente AE são enquadradas em níveis de remuneração de acordo com o anexo III.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remunerações mensais

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são asseguradas as remunerações mensais constantes do anexo IV.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

O valor da remuneração horária é determinado da seguinte forma:

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remunerações por exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial igual a 20% da retribuição normal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remunerações por exercício de funções de direcção e ou de coordenação técnicas

1 — O trabalhador que exerça funções de direcção e ou coordenação técnicas será remunerado pelo nível de remuneração imediatamente superior ao nível máximo da respectiva carreira.

2 — Cessando o exercício de funções de direcção e ou coordenação técnicas, por iniciativa do trabalhador ou da direcção da instituição, o trabalhador referido no número anterior passará a ser remunerado pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remunerações de trabalho suplementar

1 — Trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é garantida a refeição do almoço na instituição.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — O subsídio de férias deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal até 30 de Novembro de cada ano de montante igual ao da retribuição a que tiveram direito nesse mês.

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

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

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — No caso de o trabalhador não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — O trabalhador que preste serviço em regime de tempo completo com carácter de permanência tem direito a uma diuturnidade de 2920\$, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial de duração igual ou superior a metade do limite máximo do período normal de trabalho tem direito às diuturnidades vencidas à data do início de funções naquele regime e às que se vencerem nos termos previstos no número seguinte.

3 — O trabalho prestado a tempo parcial de duração igual ou superior a metade do limite máximo do período normal de trabalho contará proporcionalmente para efeitos de diuturnidades.

## CAPÍTULO VII

### Condições particulares de trabalho

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais das mães e dos pais trabalhadores

Além do disposto para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mães e aos pais trabalhadores os direitos conferidos pela lei geral para protecção da maternidade e da paternidade e da função genética.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho de mulheres

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Frequência de consultas pré-natais e de planeamento familiar durante as horas de serviço, sem perda de retribuição, desde que se verifique a impossibilidade de as mesmas terem lugar, sem prejuízo do período normal de trabalho;
- b) Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até 98 dias após o parto;
- c) Faltar até 120 dias por ocasião do parto, sem prejuízo da antiguidade e demais regalias;
- d) Faltar até 30 dias no máximo no caso de aborto ou de parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho;
- e) Após o parto e durante um ano, dois períodos diários para aleitação de uma hora cada um ou a equivalente redução do seu período normal de trabalho diário sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

2 — Nos casos previstos na alínea d) do número anterior não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto nado-morto, ao abrigo da alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

3 — A direcção da Associação de Moradores pagará mensalmente, nos casos das alíneas c) e d) do número anterior, a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar a comparticipação que vier a receber da segurança social.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes são os consagrados na lei em vigor.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho regula-se pela lei geral.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Disposições transitórias

1 — São eliminadas as profissões de ajudante de creche e jardim-de-infância e vigilante, sendo os trabalhadores assim designados classificados na profissão de ajudante de acção educativa.

2 — Excepcionalmente, as remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária do presente AE vigorarão até 31 de Dezembro de 1998 ou até serem substituídas.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

###### Trabalhadores de apoio

*Ajudante de acção educativa.* — Participa nas actividades sócio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

###### Trabalhadores auxiliares

*Trabalhador auxiliar (serviços gerais).* — Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

###### Trabalhadores com funções pedagógicas

*Auxiliar de educação.* — Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

*Educador de infância.* — Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

###### Trabalhadores da cozinha

*Ajudante de cozinheiro.* — Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

*Cozinheiro.* — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces

destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

#### Trabalhadores sociais

*Técnico de serviço social.* — Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

#### ANEXO II

##### Condições específicas

###### Trabalhadores de apoio

###### Admissão

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no grupo profissional dos trabalhadores de apoio, idade não inferior a 18 anos.

###### Trabalhadores com funções pedagógicas

###### Admissão

1 — Constitui condição de admissão para a profissão de educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

###### Trabalhadores de cozinha

###### Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no grupo profissional dos trabalhadores de cozinha são as seguintes:

- a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;
- b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

###### Aprendizagem

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2 — A aprendizagem para a profissão de cozinheiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3 — O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

#### Estágio

O estágio para cozinheiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais.

#### Acesso e carreira

1 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

2 — O estagiário para cozinheiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão.

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de cozinheiro desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

4 — Constitui requisito de promoção a cozinheiro de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### Trabalhadores sociais

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico de serviço social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

#### Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de técnico de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

2 — Constitui requisito da promoção a técnico de serviço social de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

#### ANEXO III

##### Enquadramento das profissões e categorias profissionais do pessoal não docente em níveis de remuneração

Nível I:

Técnico de serviço social de 1.<sup>a</sup>

Nível II:

Técnico de serviço social de 2.<sup>a</sup>

Nível III:

Cozinheiro-chefe.

Técnico de serviço social de 3.<sup>a</sup>

Nível IV:

Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>

Nível V:

Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço.

Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Auxiliar de educação.

Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>

Nível VII:

Ajudante de acção educativa.

Ajudante de cozinheiro.

Nível VIII:

Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

#### ANEXO IV

##### Tabelas de remunerações

###### Tabela de remunerações dos trabalhadores não docentes

Níveis	Remunerações
I .....	161 100\$00
II .....	125 200\$00
III .....	118 563\$00
IV .....	93 612\$00
V .....	86 426\$00
VI .....	73 100\$00
VII .....	70 290\$00
VIII .....	67 008\$00

###### Tabela de remunerações dos trabalhadores docentes

Níveis	Categoria	Remuneração mensal
1	Educador de infância com curso e estágio e 18 ou mais anos de bom e efectivo serviço.	125 200\$00
2	Educador de infância com curso e estágio e 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.	121 800\$00
3	Educador de infância com curso e estágio e cinco anos de bom e efectivo serviço	118 563\$00
4	Educador de infância com curso e estágio	112 000\$00

Porto, 19 de Fevereiro de 1999.

Pela Associação de Moradores da Cruz de Pau:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde e Segurança Social:

(Assinatura ilegível.).

Entrado em 1 de Março de 1999.

Depositado em 11 de Março de 1999, a fl. 173 do livro n.º 8, com o n.º 36/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o STHA — Sind. dos Técnicos de Handling de Aeroportos ao AE entre aquela empresa e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros.**

A TAP-Air Portugal, S. A., e o STHA — Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos acordam entre

si na adesão deste Sindicato ao acordo de empresa celebrado entre a TAP e diversos sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1997, a pp. 1827 e seguintes.

Lisboa, 5 de Março de 1999.

Pela TAP-Air Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STHA — Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 11 de Março de 1999.

Depositado em 15 de Março de 1999, a fl. 173 do livro n.º 8, com o n.º 39/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Stagecoach Portugal — Transportes Rodoviários, L.<sup>da</sup>, e a FSTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1999, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por esse motivo, a necessária rectificação.

Assim:

No n.º 4 da cláusula 54.<sup>a</sup>, onde se lê «4 — [...]» deve ler-se «4 — [...] A segunda refeição [...] da primeira refeição».

No n.º 5 da cláusula 54.<sup>a</sup>, onde se lê «5 — A segunda refeição [...]» deve o n.º 5 ser eliminado.

No anexo II, onde se lê «Grupos VII, VII» deve ler-se «Grupos VII, VIII».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

...



# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

## I — ESTATUTOS

### **Assoc. Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — ANOP — Constituição**

Aprovados em assembleia geral de 25 de Novembro de 1998.

#### CAPÍTULO I

##### **Natureza, denominação, sede, duração, fim e objectivos**

###### Artigo 1.º

1 — É constituída uma associação sócio-profissional dotada de personalidade jurídica, privada e sem fins lucrativos, denominada Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — ANOP, adiante designada por ANOP ou Associação, que se regerá pelas disposições dos presentes estatutos e pela lei geral no que eles forem omissos.

2 — A ANOP tem a sua sede na Avenida do Colégio Militar, lote 1786, em Lisboa, e durará por tempo indeterminado a partir da data da sua constituição.

###### Artigo 2.º

A Associação tem por fim principal a defesa e representação dos interesses das organizações de produtores de frutas e legumes suas associadas.

###### Artigo 3.º

Para a concretização do seu fim, a Associação prosseguirá as seguintes acções, entre outras:

- a) A representação e defesa dos interesses dos seus associados junto de todas as entidades públicas e privadas;
- b) A realização de acções que privilegiem a promoção e o desenvolvimento das produções dos seus associados;
- c) A coordenação de actividades de comum interesse dos associados;
- d) Prestar serviços aos seus associados;
- e) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos associados**

###### Artigo 4.º

1 — Podem ser associados da ANOP todas as pessoas colectivas reconhecidas, ou pré-reconhecidas, oficial-

mente como organizações de produtores de frutas e legumes ou agrupamento de produtores de batata, de acordo, com a legislação comunitária e nacional aplicável, designadamente o Regulamento (CEE) n.º 2200/96, do Conselho, de 28 de Outubro de 1996, que se proponham contribuir para a concretização das finalidades da Associação e adiram aos presentes estatutos.

2 — O pedido de admissão, acompanhado da cópia dos respectivos estatutos, deverá ser dirigido à direcção, que sobre ele delibera.

3 — Da recusa de admissão será notificado o requerente por carta registada, com aviso de recepção, e dela cabe recurso, a interpor para a assembleia geral no prazo de 10 dias a contar da recepção, sendo esse prazo contado nos termos da lei de processo civil.

###### Artigo 5.º

São direitos dos associados:

- a) Participar e votar na assembleia geral;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;
- c) Beneficiar de todos os serviços prestados pela Associação;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;
- e) Ser informado do funcionamento da Associação, através dos seus órgãos;
- f) Recorrer para a assembleia geral da deliberação da direcção que o tenha excluído de associado e de quaisquer outras decisões da direcção que considere contrárias ou lesivas dos seus interesses;
- g) Solicitar a sua demissão.

###### Artigo 6.º

São deveres dos associados:

- a) Exercer com zelo e diligência os cargos para que foram eleitos;
- b) Colaborar com a Associação na execução das deliberações dos órgãos sociais proferidas no uso da sua competência, observar o disposto nos estatutos e cumprir os respectivos regulamentos internos;
- c) Participar nas actividades e iniciativas da Associação;
- d) Colaborar com a Associação, designadamente prestando as informações que por esta lhe forem solicitadas;
- e) Pagar pontualmente as quotas que vierem a ser fixadas pela assembleia geral.

## Artigo 7.º

1 — A qualidade de associado cessa automaticamente por dissolução, declaração de falência, ou retirada do reconhecimento como organização de produtores.

2 — Perdem a qualidade de associado, por deliberação da direcção:

- a) Os que pedirem a sua demissão;
- b) Os que deixarem de pagar as quotas e as não liquidarem dentro do prazo notificado;
- c) Os que forem excluídos, em consequência de sanção imposta em processo disciplinar, por terem violado gravemente os presentes estatutos, praticado actos susceptíveis de afectar o prestígio ou o bom nome da Associação ou, injustificadamente, desobedecido às deliberações legalmente tomadas pelos órgãos da Associação.

3 — A deliberação da direcção que conclua pela perda da qualidade de associado será comunicada por escrito, ao associado, que dela poderá interpor recurso para a assembleia geral seguinte.

## Artigo 7.º-A

1 — Considera-se infracção disciplinar punível nos termos destes estatutos o facto voluntário que for contrário aos deveres previstos no artigo 6.º

2 — À direcção compete deliberar sobre a instauração de processo disciplinar e sobre a aplicação das sanções previstas no artigo 7.º-B com possibilidade de recurso para a assembleia geral no prazo de 30 dias a contar da notificação da aplicação da pena.

3 — Constitui formalidade essencial do processo disciplinar a audiência do arguido em resposta a artigos de acusação que deve ser dada no prazo de 20 dias a contar da notificação pessoal ou por carta registada, com aviso de recepção, da acusação do arguido.

## Artigo 7.º-B

1 — As penas disciplinares são as seguintes:

- a) Advertência por escrito;
- b) Multa, até metade da quotização anual;
- c) Exclusão de sócio.

2 — A pena de exclusão só é aplicável aos casos de grave violação dos deveres de sócio.

## CAPÍTULO III

### Órgãos sociais

## Artigo 8.º

São órgãos sociais da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

## Artigo 9.º

1 — Os titulares da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, por maioria absoluta de votos dos associados pre-

sentes, em escrutínio secreto, de entre listas completas para todos os órgãos a enviar ao presidente da mesa com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data da assembleia eleitoral.

2 — O preenchimento dos órgãos sociais da Associação deverá traduzir a representação o mais abrangente possível, correspondente às diferentes categorias de produções de frutas e legumes.

3 — As listas deverão ser apresentadas com indicação das organizações de produtores, seguido dos cargos a desempenhar, e nomes das pessoas individuais designadas como seus representantes para o efeito.

4 — A duração dos mandatos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de três anos, sendo permitida a sua reeleição por uma ou mais vezes consecutivas.

5 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão em funções até que os novos membros eleitos sejam empossados.

6 — Se qualquer órgão, por destituição ou por renúncia ao mandato, expressa ou tácita, ficar reduzido a menos de dois terços do total dos seus membros, haverá lugar a eleição para preenchimento dos lugares vagos.

7 — No caso do número anterior, os membros eleitos completarão o mandato dos anteriores.

## Artigo 9.º-A

1 — Os órgãos sociais ou alguns dos seus membros poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — Se a destituição abranger mais de um terço dos membros de um órgão social, a assembleia geral deverá desencadear o processo eleitoral para o preenchimento do órgão e nomear os membros necessários ao funcionamento do mesmo órgão até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

3 — No caso de destituição em bloco da direcção, a assembleia geral nomeará uma comissão de gestão de cinco membros, que assegurará a gestão corrente até à eleição e empossamento da nova direcção.

## SECÇÃO I

### Assembleia geral

## Artigo 10.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos, cabendo um voto a cada associado.

## Artigo 11.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

## Artigo 12.º

1 — A assembleia geral reúne em sessão ordinária duas vezes por ano, uma até 31 de Março para apre-

ciação e votação do relatório e contas da direcção, sob parecer do conselho fiscal, e para eleição dos titulares, dos órgãos sociais, quando seja caso disso, e outra até 30 de Novembro para apreciação e votação do plano de actividades e orçamento para o ano seguinte.

2 — A assembleia geral reúne em sessão extraordinária quando convocada pelo presidente da mesa, por sua própria iniciativa ou da direcção ou a requerimento de pelo menos um quinto do número total de associados.

3 — A convocatória para as sessões da assembleia geral deverá conter a ordem de trabalhos da assembleia, o dia, a hora e o local de reunião e será enviada a todos os associados por escrito e expedida com a antecedência mínima de 15 dias, excepto no caso das assembleias convocadas para fins eleitorais, em que a antecedência mínima é de 40 dias.

#### Artigo 13.º

1 — A assembleia geral não poderá deliberar, em primeira convocação, sem a presença de, pelo menos, metade dos seus associados.

2 — Meia hora depois, a assembleia geral poderá reunir e deliberar com qualquer número de associados.

3 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

4 — As deliberações sobre alterações de estatutos exigem três quartos de votos favoráveis dos associados presentes.

#### Artigo 14.º

Compete, exclusivamente, à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos sociais;
- b) Apreciar e votar anualmente o relatório e contas da direcção;
- c) Apreciar e votar o plano de actividades e o orçamento anual proposto pela direcção;
- d) Alterar os estatutos da Associação e aprovar os seus regulamentos internos;
- e) Deliberar sobre a filiação da Associação noutras estruturas associativas;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos dos actos da direcção;
- g) Fixar os montantes das quotas;
- h) Deliberar sobre a dissolução da Associação.

### SECÇÃO II

#### Direcção

#### Artigo 15.º

1 — A direcção é o órgão de administração e representação da Associação.

2 — A direcção é composta por um presidente e dois vice-presidentes.

(2 — A direcção é composta por um número ímpar de membros, sendo um deles o presidente e os restantes vogais.)

#### Artigo 16.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação;
- b) Prosseguir os objectivos da Associação e executar as suas atribuições;
- c) Dar plena execução às disposições estatutárias, regulamentares e às deliberações da assembleia geral;
- d) Criar e manter os serviços da Associação e contratar o pessoal necessário à sua execução;
- e) Elaborar regulamentos internos;
- f) Elaborar anualmente o relatório, as contas, o plano de actividades e o orçamento;
- g) Admitir associados;
- h) Deliberar sobre a exclusão de associados.

#### Artigo 17.º

1 — A periodicidade das reuniões da direcção é, no mínimo, mensal.

2 — A direcção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

3 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

### SECÇÃO III

#### Conselho fiscal

#### Artigo 18.º

1 — O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da Associação.

2 — O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 19.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Emitir parecer sobre o relatório, contas de exercício e proposta orçamental para o ano seguinte;
- b) Examinar, sempre que julgue necessário, a escrituração da Associação;
- c) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro e disposições finais

#### Artigo 20.º

Constituem receitas da Associação:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas das actividades realizadas com a finalidade de angariar fundos;
- c) Os rendimentos dos serviços prestados;
- d) Fundos, donativos ou legados que lhe sejam concedidos.

#### Artigo 21.º

Constituem despesas da Associação as necessárias à instituição, funcionamento e desenvolvimento dos fins estatutários orçamentados e autorizados.

## Artigo 22.º

Para obrigar a Associação é necessária a assinatura de dois directores.

## Artigo 23.º

1 — A Associação só poderá ser dissolvida em assembleia expressamente convocada para o efeito e com o voto favorável de três quartos do número total de associados.

2 — A assembleia geral que dissolve a Associação deliberará sobre o destino a dar ao património e elegará os respectivos liquidatários.

Registados em 9 de Março de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 8/99, a fl. 32 do livro n.º 1.

## **Assoc. de Pequenos Empresários da Região de Setúbal e Alentejo (APERSA) — Constituição**

Aprovados em assembleia geral de 19 de Novembro de 1998.

### CAPÍTULO I

#### **Constituição, denominação, sede e âmbito**

##### Artigo 1.º

1 — A Associação de Pequenos Empresários da Região de Setúbal e Alentejo, que adopta a sigla APERSA, constitui-se por tempo indeterminado e tem a sua sede na Rua de Paiva Coelho, 121, no Seixal.

2 — A APERSA poderá mudar a sua sede para qualquer outra morada, por deliberação da sua assembleia geral, sob proposta da direcção, precedida do parecer favorável do conselho fiscal.

##### Artigo 2.º

A APERSA tem por âmbito o território das regiões de Setúbal e Alentejo, abrangendo, nas condições estatutárias, empresas ou empresários de sectores da indústria, do comércio ou de serviços que nela se associem.

##### Artigo 3.º

A APERSA não tem filiação partidária nem religiosa. É independente do Estado e rege-se de harmonia com os princípios da liberdade de organização, inscrição e democracia interna, estabelecidos pelo regime jurídico das associações empresariais.

### CAPÍTULO II

#### **Objectivos e atribuições**

##### Artigo 4.º

A APERSA propõe-se:

- 1) Representar, interna e externamente, os pequenos empresários dentro do princípio fundamen-

tal de que as suas posições e acções sejam coincidentes com os interesses da generalidade dos pequenos empresários;

- 2) Prestar assistência jurídica e técnica;
- 3) Assegurar apoio e informar os seus membros quanto aos problemas concretos decorrentes do exercício da sua actividade;
- 4) Desenvolver e fomentar relações com associações afins, com autoridades locais e regionais como parceiro social, para a defesa dos interesses dos associados;
- 5) Participar como filiada na Confederação Portuguesa das Pequenas e Médias Empresas — CPME.

### CAPÍTULO III

#### **Associados**

##### Artigo 5.º

1 — Podem ser associados da APERSA pequenos empresários e empresas nas condições do artigo 2.º

2 — Os associados da APERSA mantêm total liberdade e independência de estarem vinculados a outras estruturas de classe.

##### Artigo 6.º

1 — A admissão de sócio será deliberada pela direcção, mediante proposta do próprio.

2 — Da deliberação de não aceitação caberá recurso para a assembleia geral, a qual decidirá em definitivo.

##### Artigo 7.º

A admissão como sócio é condicionada ao pagamento de uma jóia inicial e uma quota mensal, cujos valores serão determinados e alterados por deliberação da comissão instaladora e, posteriormente, pela assembleia geral.

##### Artigo 8.º

Para além dos princípios legais e estatutários, são direitos dos associados:

- 1) Participar nas assembleias gerais;
- 2) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- 3) Colaborar por todos os meios ao seu alcance na realização dos objectivos da Associação;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pela Associação, nomeadamente ser por ela representado e defendido perante quaisquer organismos ou entidades na defesa dos seus legítimos interesses.

##### Artigo 9.º

São deveres dos associados:

- 1) Pagar pontualmente as quotas e quaisquer serviços que lhes sejam prestados pela Associação;
- 2) Exercer os cargos para que forem eleitos;
- 3) Cumprir as decisões dos órgãos sociais, bem como os estatutos em vigor.

#### Artigo 10.º

1 — Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Apresentarem mediante comunicação por escrito à direcção a sua exoneração;
- b) Pratiquem actos contrários aos fins da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- c) Deixem de pagar as quotas e não liquidem dentro do prazo que lhes for notificado;
- d) Não cumpram os deveres inerentes à sua condição de associado, nomeadamente os consignados nestes estatutos.

2 — A exclusão é da competência da direcção, com recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais, excepto no caso de titulares dos órgãos da Associação, para cuja exclusão é competente a assembleia geral.

### CAPÍTULO IV

#### Artigo 11.º

##### Órgãos sociais

1 — São órgãos sociais da APERSA a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Quando necessário poderão criar-se conselhos de sector.

#### Artigo 12.º

##### Eleições

1 — Os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por períodos de três anos civis, sendo permitida a sua reeleição.

2 — As eleições realizar-se-ão de acordo com o regulamento eleitoral, aprovado em assembleia geral, mediante proposta da direcção.

3 — Findo o período de cada mandato, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão em exercício até que sejam empossados os novos membros eleitos, o que terá lugar imediatamente após a aprovação pela assembleia geral do balanço e contas da gestão anterior.

4 — As eleições realizar-se-ão até 31 de Março do último ano de cada mandato.

##### Assembleia geral

#### Artigo 13.º

##### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem em pleno uso dos seus direitos.

2 — O direito a voto dos associados é de um voto por associado.

#### Artigo 14.º

##### Competência

Compete à assembleia geral:

- 1) Eleger a respectiva mesa, que será composta de um presidente, um vice-presidente e dois secretários;

- 2) Eleger os restantes órgãos sociais da Associação;
- 3) Discutir e votar o relatório da direcção, as contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;
- 4) Discutir e votar o orçamento e o programa de actividades;
- 5) Ratificar a expulsão de qualquer associado;
- 6) Deliberar sobre alterações aos estatutos e ao regulamento eleitoral;
- 7) Aprovar ou suspender a filiação da Associação em uniões, federações e confederações com objectivos congéneres;
- 8) Decidir sobre a dissolução da APERSA, liquidação do património e destino dos bens.

#### Artigo 15.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano. Até 31 de Março, para apreciar e votar o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal; no último trimestre de cada ano, para apreciar e votar o orçamento e o programa de actividades para o ano seguinte. A assembleia geral reunirá ainda, ordinariamente, de três em três anos, para efeito do exercício das competências expressas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 14.º

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente para deliberar sobre assuntos relevantes para a vida da APERSA, sob convocatória do presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento dos órgãos sociais ou a requerimento de 10%, no mínimo, dos associados.

#### Artigo 16.º

##### Convocação

1 — As convocatórias para as reuniões da assembleia geral serão individuais por associado, expedidas, pelo menos, com oito dias de antecedência, e delas constará o dia, a hora e o local de realização, assim como a respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em caso de inclusão na ordem de trabalhos de qualquer proposta de alteração dos estatutos, as convocatórias deverão ser expedidas, pelo menos, com 30 dias de antecedência.

3 — Quando convocada por associados, a assembleia geral só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, com a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes.

#### Artigo 17.º

##### Deliberações

1 — A assembleia geral pode deliberar, validamente, em primeira convocação com a presença de, pelo menos, metade dos seus associados e com qualquer número de presenças, em segunda convocação marcada para meia hora depois da primeira.

2 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos, mas as deliberações sobre alteração dos estatutos exigem o voto favorável de 50% de todos os associados.

3 — Na assembleia geral, os associados podem exercer o voto por procuração, mas cada associado só poderá ser portador de uma procuração.

### **Direcção**

#### **Artigo 18.º**

##### **Composição**

A direcção é constituída, no mínimo, por cinco membros eleitos em assembleia geral e terá um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal.

#### **Artigo 19.º**

##### **Funcionamento**

1 — A direcção reunirá, obrigatoriamente, uma vez em cada 30 dias e ainda quando convocada pelo presidente.

2 — Poderão assistir às reuniões de direcção os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, com participação na discussão mas sem direito a voto.

#### **Artigo 20.º**

##### **Competências**

Compete à direcção:

- 1) Representar a APERSA em todas as circunstâncias, designadamente em juízo e fora dele;
- 2) Executar as deliberações da assembleia geral;
- 3) Elaborar e submeter à assembleia geral o orçamento e plano de actividades anual e as propostas sobre valores e créditos de quotização;
- 4) Elaborar o relatório e as contas de cada exercício anual, obter o parecer do conselho fiscal e submetê-lo à assembleia geral, a par do relatório de actividades;
- 5) Organizar e dirigir os serviços administrativos e técnicos considerados necessários a cada momento;
- 6) Elaborar e submeter à assembleia geral os regulamentos necessários ao normal funcionamento da Associação;
- 7) Aprovar a admissão de associados;
- 8) Decidir sobre a exclusão de associados, com a sujeição a ratificação da assembleia geral;
- 9) Convocar a assembleia geral sempre que o julgue necessário.

#### **Artigo 21.º**

##### **Vinculação da APERSA**

1 — Para vincular a APERSA serão necessárias as assinaturas do presidente ou do vice-presidente e de outro membro do executivo da direcção, devendo a obrigação vinculada ter sido objecto de deliberação da direcção, nas questões financeiras será necessário a assinatura do tesoureiro.

2 — O presidente delegará competências em membros da direcção, de acordo com decisões da mesma.

##### **Conselho fiscal**

#### **Artigo 22.º**

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, eleitos em assembleia geral.

#### **Artigo 23.º**

Compete ao conselho fiscal:

- 1) Verificar as contas da APERSA e dar parecer sobre elas;
- 2) Fazer cumprir os estatutos pela direcção, e sempre que necessário, intervir junto desta;
- 3) O presidente do conselho fiscal pode, por inerência, assistir, quando o entender conveniente, às reuniões da direcção, com participação na discussão, ainda que não nas decisões das matérias aí tratadas.

## **CAPÍTULO V**

### **Património social**

#### **Artigo 24.º**

São receitas da APERSA:

- 1) As quotizações periódicas pagas pelos associados;
- 2) As participações regulares, ou não, de empresas ou empresários e outras entidades;
- 3) As receitas de iniciativas com esse fim promovidas pela APERSA;
- 4) Os subsídios oficiais, doações, heranças ou legados, donativos ou outras receitas que não constituam compromisso de qualquer natureza, presente ou futura, para a APERSA.

## **CAPÍTULO VI**

#### **Artigo 25.º**

1 — A Associação dissolver-se-á por:

- a) Deliberação da assembleia geral devidamente convocada para o efeito;
- b) Decisão judicial que declare a sua insolvência.

2 — Deliberada a dissolução, os órgãos sociais apenas podem praticar actos meramente conservatórios e os necessários à liquidação do património social e gestão de assuntos pendentes.

3 — A assembleia decidirá também sobre o prazo e forma de dissolução e liquidação do património, designando, se for caso disso, uma comissão liquidatária.

## **CAPÍTULO VII**

### **Disposição transitória**

#### **Artigo 26.º**

Será constituída uma comissão instaladora composta por cinco elementos, que promoverá as eleições para os órgãos sociais após a publicação dos estatutos.

Registados em 9 de Março de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 8/99, a fl. 32 do livro n.º 1.