

Boletim do Trabalho e Emprego

31

1.^a SÉRIE

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

Preço A incl do
€ 9,91

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 31	P. 2947-3064	22-AGOSTO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2949
Organizações do trabalho	3042
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2949
— CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras	2974
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCA — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2976
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. da Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado	3009

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — SITAVA — Alteração	3042
--	------

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores na Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte	3057
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul	3059
— Sind. das Comunicações de Portugal (SICOMP)	3061

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Pacta — Assoc. Portuguesa de Empresas de Animação Cultural e Turismo de Natureza e Aventura — Alteração 3062
- Pacta — Assoc. Portuguesa de Empresas de Animação Cultural e Turismo de Natureza e Aventura — Alteração 3063

II — Corpos gerentes:

- Assoc. Portuguesa de Suinicultores 3063
- Assoc. dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC) 3063
- Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Dist. de Braga 3063

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

- Jado Ibéria — Produtos Metalúrgicos, S. A. 3064
- SIDEFARMA — Sociedade Industrial de Expansão Farmacêutica, L.^{da} 3064



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1978, 38, de 15 de Outubro de 1980, 44, de 28 de Novembro de 1981, 25, de 8 de Julho de 1997, e 26, de 15 de Julho de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas que se dedicam ao comércio por grosso e a retalho, importação e representação de veículos de duas rodas até 50 cm³ representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e, por outra parte, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que subscrevem este CCT.

2 — Esta convenção colectiva abrange 497 empregadores e 1330 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de retribuições e demais matéria com incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 33.^a

Deslocações do continente para as ilhas, ou vice-versa, e para o estrangeiro

1 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

- a) *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*
- b) O subsídio de deslocação corresponde a € 20 diários;
- c) *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

2, 3 e 4 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições da tabela salarial serão acrescidas diuturnidades de € 17 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2, 3 e 4 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I	Gerente comercial Chefe de escritório	717
II	Chefe de departamento, divisão ou serviços Tesoureiro Contabilista Técnico de contas Chefe de compras Chefe de vendas Caixeiro-encarregado geral Programador de informática	662
III	Chefe de secção (escritório) Guarda-livros Programador Caixeiro-encarregado Chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Programador de informática	635
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Ajudante de guarda-livros	600
	Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro Caixa	

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
V	Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Fiel de armazém Vendedor Viajante Pracista Motorista de pesados Afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 1. ^a	529
VI	Segundo-escriturário Segundo-caixeiro Operador de <i>telex</i> Perfurador-verificador Cobrador (a) Conferente Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico Motorista de ligeiros Afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 2. ^a	498
VII	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Telefonista Caixa de balcão Preparador-repositor Afinador Reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 3. ^a	456
VIII	Distribuidor Embalador Servente Contínuo Porteiro Guarda. Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 3. ^o ano	429
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 2. ^o ano	394
X	Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 1. ^o ano Trabalhador de limpeza (b)	366
XI	Praticante/paquete: Do 3. ^o ano (c) Do 2. ^o ano (c) Do 1. ^o ano (c)	300 293 293

(a) Os cobradores e outros trabalhadores com responsabilidade de caixa têm direito a um abono mensal para falhas de € 18.

(b) Ou € 2,70/hora, para o caso de *part-time*.

(c) Sem prejuízo da aplicação do regime geral do salário mínimo nacional.

Cláusula adicional

1 — Os trabalhadores classificados no grupo x ganham o salário mínimo nacional.

2 — No primeiro ano de aprendizagem os trabalhadores com menos de 25 anos classificados no grupo X terão uma redução de 20 %.

Porto, 30 de Julho de 2004.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas:

Samuel Oliveira Fernandes, director.
Jasmim da Silva Neto, director.

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

António Tavares Stockler, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Fernando Vieira Pinheiro, director.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

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

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

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

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom:

António Tavares Stockler, mandatário.

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

António Tavares Stockler, mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1978, 38, de 15 de Outubro de 1980, 44, de 28 de Novembro de 1981, 25, de 8 de Julho de 1997, e 26, de 15 de Julho de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas que se dedicam ao comércio por grosso e a retalho, importação e representação de veículos de duas rodas até 50 cm³ representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e, por outra parte, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que subscrevem este CCT.

2 — Esta convenção colectiva abrange 497 empregadores e 1330 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período mínimo de 18 meses, devendo a sua denúncia ser feita dentro dos 90 dias anteriores ao termo da sua vigência.

2 — A tabela de retribuições e demais matéria com incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção. Considera-se aceitação tácita a falta da contraproposta no decurso deste prazo.

5 — Havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

6 — Enquanto não entrar em vigor novo contrato, continuará a aplicar-se o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa se provar que nos quadros da empresa não existem trabalhadores que possuam as aptidões requeridas para o preenchimento do lugar.

2 — As empresas deverão admitir prioritariamente desempregados e deficientes, devendo para isso, antes das admissões, consultar os centros de emprego, as associações de deficientes e o serviço de desempregados do sindicato respectivo.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, de que será enviada cópia ao sindicato respectivo.

4 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

5 — O trabalhador reprovado por inaptidão física pode requerer novo exame médico à entidade oficial competente, sem expensas para a empresa.

6 — O não cumprimento dos requisitos exigidos para a admissão torna nulos os contratos de trabalho, excepto se os delegados sindicais, a comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de delegados considerarem que do seu não cumprimento não advirão prejuízos para o trabalhador admitido e para os restantes trabalhadores.

7 — No acto da admissão deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a entidade patronal,

outro para o trabalhador e outro a enviar ao sindicato respectivo no prazo de 15 dias, o seguinte:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Retribuições (remuneração, subsídios, etc.);
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho;
- h) Resultado do exame médico a que se refere no n.º 4 desta cláusula.

8 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto no número anterior implica para esta a obrigação de aceitar como válidas todas as declarações feitas pelo trabalhador que digam respeito às condições de admissão.

9 — Deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes, caso existam:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regula regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

10 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau de antiguidade por este adquiridas ao serviço de outra empresa deste sector de actividade, salvo acordo diferente, por escrito, entre as partes.

11 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato colectivo e aplicáveis à nova entidade patronal.

12 — É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 4.^a

Condições especiais de admissão

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

I) Trabalhadores do comércio:

- a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com categoria superior a praticante;

II) Trabalhadores de escritório:

Habilitações do curso geral de administração e comércio, ou equivalentes, bem como cursos oficiais ou oficializados e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou equivalentes;

III) Cobradores:

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legais;

IV) Telefonistas:

Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;

V) Paquetes, contínuos, porteiros, guardas e serventes de limpeza:

- a) Paquetes: idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) Contínuos e serventes de limpeza: idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais;
- c) Porteiros e guardas: idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1 — A entidade patronal que admitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigado a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão, salvo acordo diferente, por escrito, entre as partes.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão nos termos do citado regulamento será readmitido pelos menos na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Salvo nos casos expressamente previstos neste contrato, a admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, por um período de 15 dias.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado, em documento escrito ao trabalhador, com cópia para o sindicato respectivo.

4 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio, não havendo lugar a nenhuma indemnização.

5 — A admissão é considerada definitiva se a entidade patronal não der cumprimento ao disposto no n.º 7 da cláusula 3.^a

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

7 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — São permitidas admissões para efeitos de substituição de trabalhadores doentes ou acidentados, grávidas e pós-parto e noutros casos de impedimento.

2 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

3 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à do substituído.

4 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais 15 dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

5 — A admissão referida nesta cláusula será obrigatoriamente comunicada ao sindicato respectivo, conforme o disposto no n.º 7 da cláusula 3.^a

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções exercidas numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar, no prazo de 60 dias, numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvidos os delegados sindicais e com comunicação ao sindicato respectivo.

3 — A atribuição referida no número anterior só se tornará definitiva se até 30 dias após a recepção da comunicação os trabalhadores não reclamarem dela, por intermédio do sindicato.

4 — Quando os trabalhadores desempenhem funções a que correspondem diversas categorias, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada e correspondente retribuição.

5 — Não havendo acordo na atribuição de nova categoria, qualquer das partes poderá recorrer nos termos legais.

Cláusula 9.^a

Relações nominais

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, com cópia aos sindicatos respectivos, depois de visadas pelos delegados sindicais, CSE ou CIE, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste contrato e em Novembro de cada ano, para verificação, uma relação nominal, em duplicado, donde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, morada, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, número de diuturnidades vencidas, retribuição respectiva e categoria.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível da empresa a relação ou relações que lhes forem enviadas pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho depois de visadas, devendo conter, obrigatoriamente, as remunerações de todos os trabalhadores da empresa.

3 — Idêntica relação nominal deverá ser remetida nos mesmos termos ao sindicato, no prazo de 30 dias, sempre que se verifique qualquer alteração de qualquer dos elementos constantes do quadro, acompanhada da justificação da respectiva alteração.

4 — O não cumprimento das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer entidade patronal nas penalidades legais fixadas para o efeito.

Cláusula 10.^a

Dotações mínimas

1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecimentos, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

I) Trabalhadores do comércio:

- 1) É obrigatória a existência de um chefe de secção ou caixeiro-encarregado sempre que o número de profissionais na secção ou no estabelecimento seja igual ou superior a três;
- 2) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder o de terceiros-caixeiros;
- 3) Havendo apenas um trabalhador no estabelecimento, terá de ser classificado, pelo menos, como segundo-caixeiro;
- 4) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25 % dos trabalhadores classificados de caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- 5) Na classificação de caixeiros serão respeitadas as seguintes percentagens: 20 % para os primeiros-caixeiros, 30 % para os segundos-caixeiros e 50 % para os terceiros-caixeiros, podendo o número de primeiros e segundos ser superior àquela percentagem;

II) Trabalhadores de escritório:

- 1) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com cinco ou mais profissionais de escritório, será obrigatória a existência de um chefe de secção;
- 2) Havendo dois ou mais chefes de secção terá de haver, pelo menos, um chefe de departamento ou divisão;
- 3) Não havendo secções diferenciadas:
 - a) De 5 a 10 profissionais de escritório terá de haver um chefe de secção;
 - b) Com mais de 10 profissionais de escritório terá de haver um chefe de departamento ou divisão, mantendo-se a proporção de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório ou fracção;
 - c) Havendo dois ou mais chefes de departamento ou divisão terá de haver, pelo menos, um chefe de escritório;
- 4) Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 20 % para os primeiros-escriturários, 30 % para os segundos-escriturários e 50 % para os terceiros-escriturários, podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior àquela percentagem;
- 5) Havendo apenas um trabalhador de escritório, este terá de ser classificado como segundo-escriturário;
- 6) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % dos terceiros-escriturários.
- 7) Quando da aplicação das proporções previstas no n.º 5) do grupo I) e no n.º 4) do grupo II) resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 11.^a

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou à classe superior dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuições mais elevadas.

2 — As condições de promoção ou acesso para as diferentes profissões são as seguintes:

I) Trabalhadores do comércio e funções de apoio:

- a) Os praticantes, após três anos de prática ou logo que completem 18 anos de idade ascenderão à categoria de caixeiro-ajudante;
- b) Os terceiros-caixeiros e os afinadores, reparadores e montadores de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 3.^a serão promovidos, respectivamente, a segundos ou de 2.^a após dois anos de permanência na categoria e os segundos ou de 2.^a das mesmas categorias serão promovidos a primeiros ou de 1.^a após três anos de permanência na categoria;
- c) Os caixeiros-ajudantes e os ajudantes de afinador, reparador e montador de bici-

cletas, motociclos e ciclomotores serão obrigatoriamente promovidos, respectivamente, a terceiros-caixeiros ou a afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 3.^a logo que completem três anos de permanência na categoria ou atinjam 21 anos de idade;

- d) O prazo de permanência referido na, alínea anterior será reduzido para dois anos quando o trabalhador tiver transitado pela categoria de praticante;
- e) O trabalhador que, na data da sua admissão, tenha idade igual ou superior a 21 anos será classificado, durante um ano, em caixeiro-ajudante ou ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores, exceptuando-se os casos de trabalhadores provenientes de empresas do mesmo sector de actividade que já tenham exercido a profissão por período superior a um ano;

II) Trabalhadores de escritório:

- a) Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários ou categoria equivalente;
- b) Os paquetes serão promovidos a estagiário ou contínuo logo que completem 18 anos de idade, consoante disponham ou não das habilitações legais mínimas para trabalhador de escritório;
- c) Os contínuos, porteiros, guardas, paquetes e telefonistas ingressarão preferentemente como trabalhadores de escritório, logo que completem as habilitações legais mínimas para o exercício da função;
- d) Os terceiros-escriturários serão promovidos a segundos após dois anos de permanência na categoria e os segundos-escriturários serão promovidos a primeiros após três anos de permanência na categoria;
- e) Os dactilógrafos com as habilitações previstas na cláusula 4.^a, grupo II), serão promovidos a terceiros-escriturários após dois anos de permanência naquela categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu próprio serviço;
- f) Os dactilógrafos sem as referidas habilitações, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, passarão a auferir a retribuição estabelecida para os terceiros-escriturários.

3 — Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria ou classe à data da entrada em vigor deste contrato.

4 — As empresas com apenas um trabalhador operador mecanográfico ou operador de máquinas de contabilidade terão obrigatoriamente de os classificar como operador mecanográfico de 1.^a e operador de máquinas de contabilidade de 1.^a

5 — O tempo de permanência nas categorias de operador de máquinas de contabilidade de 2.^a e operador mecanográfico de 2.^a será de dois anos, passando ao fim deste tempo a operador mecanográfico de primeira.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover a dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos da segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos sobre a aplicação deste CCT e demais legislação laboral;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado de trabalho donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- f) 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;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus trabalhadores que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 67.^a;
- h) Segurar todos os trabalhadores. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- i) A pedido escrito de cada trabalhador, proceder à dedução no talão de vencimentos da respectiva quotização sindical, que ficará à disposição do delegado sindical, trabalhador eleito para o efeito, ou dos sindicatos respectivos;
- j) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- 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, salvo prévio acordo do trabalhador;
- l) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao serviço da entidade patronal;
- m) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores possam reunir;

n) Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições da Segurança Social, ou outros de carácter social, criados ou a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das 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;
- d) Em caso algum baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador, ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria profissional, conforme definição da mesma constante no anexo I;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 15.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
 - i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
 - j) A prática do *lock-out*;
 - k) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de *part-time*, salvo para os trabalhadores de cada uma das seguintes categorias profissionais: contabilista, técnico de contas, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, expositor e servente de limpeza;
 - l) Ter ao seu serviço trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo as excepções previstas na alínea k);
- m) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados por velhice.

Cláusula 14.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas

sulas 12.^a e 13.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos referidos nas referidas cláusulas.

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador

1 — Nos casos em que o trabalhador der o seu acordo, após parecer favorável do sindicato, a transferência a que se refere a alínea e) da cláusula 13.^a obriga a entidade patronal a custear todas as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens, a suportar o aumento do custo de vida resultante da mudança e a indemnizá-lo de todos os prejuízos por esta acarretados, nomeadamente os que resultarem do tempo que o trabalhador gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo à citada transferência, pode o trabalhador rescindir o contrato, com direito às indemnizações referidas na cláusula 59.^a, ou continuar ao serviço no seu posto de trabalho.

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

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com esta, e guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade patronal e ou a quem a representar em tudo o que respeita ao trabalho, salvo quando as ordens e instruções daqueles se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura, em especial cuidar do ser aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitado de as prestar por causas fortuitas ou de força maior.

Cláusula 17.^a

Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste contrato colectivo de trabalho, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores à operação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido os trabalhadores ausentes por motivos justificados.

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

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

Cláusula 18.^a

Reestruturação de serviços

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Em caso de reestruturação de serviços, aos trabalhadores serão asseguradas condições e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Duração de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sábado, às 13 horas.

2 — O regime previsto no número anterior não prejudica outros mais favoráveis decorrentes de disposição legal, ou de menor duração, que já estejam a ser praticados pelas empresas.

3 — Nas empresas que tenham os escritórios junto dos estabelecimentos ou armazéns, poderá o horário do escritório ser regulado pelo horário do estabelecimento ou armazém, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o limite exceder os limites fixados no corpo desta cláusula.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período diário normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

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

6 — Durante o período de encerramento para o almoço não podem os trabalhadores permanecer nos respectivos postos de trabalho.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho, e não nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas.

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar e a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar.

6 — Sempre que o trabalho suplementar coincida com a hora da refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar e a pagar a refeição.

7 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, nem ultrapassar o máximo de cem horas de trabalho suplementar por ano.

8 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalho for prestado até às 20 horas;
- b) 125 %, se o trabalho for prestado das 20 às 24 horas;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas.

9 — Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

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

11 — A retribuição por trabalho suplementar prestado deve ser paga conjuntamente com a retribuição do mês em que se verificou a prestação de trabalho extraordinário.

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho — princípio geral

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

2 — Na fixação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos os trabalhadores interessados e a comissão sindical ou intersindical da empresa. Em caso de desacordo, a assembleia do conjunto dos trabalhadores do respectivo estabelecimento será soberana na decisão, salvaguardados os legítimos interesses da empresa.

3 — Qualquer modificação dos horários de trabalho estabelecidos após a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, salvo as adaptações decorrentes da sua aplicação, dá ao trabalhador direito a receber da entidade patronal as importâncias referentes aos encargos impostos pela modificação, durante o tempo que estes se verificarem.

Cláusula 22.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho devem ser entregues no Ministério da Segurança Social e do Trabalho acompanhados da declaração de anuência do trabalhador e com a concordância do sindicato respectivo, bem como os respectivos fundamentos.

2 — As isenções de horário de trabalho dão direito a retribuição especial, que será igual a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 23.^a

Retribuição de trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente contrato considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

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

3 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas pelo trabalho extraordinário.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição certa mínima

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangido por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As remunerações estabelecidas no referido anexo compreendem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição certa mínima prevista no anexo II, independentemente da parte variável.

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

5 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, vejam alterada pela entidade patronal a área de trabalho será, pela entidade patronal, garantida uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores àquela.

Cláusula 25.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As retribuições previstas na cláusula anterior correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

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

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas terá de ser efectuado durante os quarenta e cinco dias seguintes àquele em que se emitiu a facturação da venda, salvo acordo escrito entre as partes.

Cláusula 26.^a

Documento de pagamento

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

Cláusula 27.^a

Trabalho fora do local habitual — princípio geral

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local não seja fixo.

3 — Aos trabalhadores que se deslocam em serviço serão pagas, pela entidade patronal, todas as despesas de alimentação, alojamento e representação, mediante apresentação dos respectivos documentos.

4 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,275 sobre o preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

5 — A todos os trabalhadores que se deslocam em serviço a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro contra riscos de acidentes pessoais e viagem, num montante nunca inferior a € 4987,98, o qual reverterá a favor de quem o trabalhador indicar.

6 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

Cláusula 28.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam, em menos de uma hora por cada percurso fora dos limites de horário normal e até um raio de 50 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local, definidas nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 29.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições;
- c) Ao pagamento calculado como horas extraordinárias do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 30.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 28.^a

Cláusula 31.^a

Deveres gerais das empresas nas grandes deslocações

1 — Nestas deslocações a empresa é obrigada, para além do previsto na cláusula 27.^a, ao seguinte:

- a) Pagamento das despesas de transporte e de preparação nas deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vacinas, etc.

2 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 32.^a

Grandes deslocações dentro no continente e nas ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações no continente e nas ilhas adjacentes dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferem no local de trabalho habitual;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local e de lavandaria, devidamente justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

- c) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a meio dia útil por cada semana civil de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto terrestre, aéreo ou marítimo e espera fora do horário normal de trabalho como horas extraordinárias.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3 — O tempo gasto em transporte conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

Cláusula 33.^a

Deslocações do continente para as ilhas, ou vice-versa, para o estrangeiro

1 — Nestas deslocações os trabalhadores têm direito, para além do previsto na cláusula 29.^a, ao seguinte:

- a) O vencimento não pode ser inferior ao praticado no novo local de trabalho para os trabalhadores da mesma categoria e profissão;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a € 20 diários;
- c) A uma licença suplementar com retribuição igual a meio dia útil por cada semana civil de deslocação.

2 — O tempo gasto no transporte e espera conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

Cláusula 34.^a

Cobertura dos riscos de doença nas deslocações

1 — Durante o período de deslocações, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva segurança social, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão transmitir aviso à empresa no prazo máximo de quarenta e oito horas, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido como condição necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

Cláusula 35.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 36.^a

Local de férias e licença suplementar dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e das licenças suplementares para grandes deslocações.

2 — Se a escolha recair no local de residência habitual, o vencimento do trabalhador durante o período das referidas férias e licença, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre a anterior licença haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- a) 30 dias para deslocados no continente e nas ilhas;
- b) Seis meses para os deslocados do continente para as ilhas, ou vice-versa;
- c) Um ano para os deslocados no estrangeiro.

Cláusula 37.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 30 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido na categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa das quotizações.

4 — O trabalhador ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a cem horas por ano.

Cláusula 38.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro categoria, e escalão, grau, classe ou retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a quatro horas por dia.

2 — Se a substituição durar mais de 60 dias seguidos ou alternados, o substituto manterá o direito à retribuição nas condições do número anterior e, se durar mais de nove meses, seguidos ou interpolados, adquirirá o direito ao escalão, grau, categoria ou classe do substituído.

3 — Após duas semanas de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

4 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições da tabela salarial serão acrescidas diuturnidades de € 17 por cada três anos de permanência em categorias sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — A diuturnidade será processada à entrada em vigor deste contrato ou no mês seguinte à data em que aquele período se complete, contando-se para este efeito a antiguidade do trabalhador nessa data.

3 — Para aplicação do número anterior desta cláusula, as diuturnidades já vencidas à data da entrada em vigor deste contrato não poderão ser superiores a duas.

4 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não se aplica:

- a) Aos trabalhadores que auferiram uma remuneração fixa superior à tabela salarial acrescida das referidas diuturnidades;
- b) Aos trabalhadores abrangidos pelo nível I da tabela salarial.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, na semana anterior à do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição, ou, no caso de o trabalhador não ter ainda completado, naquela época, um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o mesmo se verificando no caso de incorporação no serviço militar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 41.^a

Período de descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado, a partir das 13 horas, sem prejuízo de regimes mais favo-

ráveis aos trabalhadores já praticados nas empresas, e o domingo (ou dias previstos nas escalas de turnos). Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio (dia do trabalhador);
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal do concelho ou, não havendo, outro dia que tenha em intenção tradições locais.

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

4 — Quando o feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito de o gozar nos sete dias úteis seguintes.

5 — O trabalho poderá ainda ser suspenso sempre que a entidade patronal e os trabalhadores assim o acordem e, nomeadamente, por motivo de pontes, fins-de-semana ou por causa de tradição local, desde que o período de férias não seja diminuído.

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será acrescido de 200 % da retribuição normal e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser remunerada com a retribuição com a retribuição equivalente, pelo menos, a trabalho efectivo prestado durante três horas.

Cláusula 43.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro o ano civil a que dizem respeito.

3 — Os trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre terão direito, depois de completado o período experimental, a um período mínimo de 15 dias de férias de calendário.

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

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

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

7 — As férias deverão ter início no primeiro dia de descanso obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se outro for o acordo entre as partes.

8 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado.

9 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente, devendo ser feita nova marcação.

10 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 9 relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

11 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer motivo, os trabalhadores receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídio quantos os meses decorridos no ano de cessação do contrato. Também se aplicará esta disposição aos trabalhadores nos casos de cessação do contrato por motivo de reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

12 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as férias antes de deixar a empresa, obrigando-se a avisar com um mínimo de uma semana de antecedência do seu início.

13 — Se o trabalhador comprovadamente não dispuser de tempo necessário para gozar as suas férias, receberá uma remuneração correspondente ao período de férias a que tiver direito e respectivo subsídio.

14 — O trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar e logo após a sua apresentação na empresa, que deverá efectivar-se no prazo de 30 dias subsequentes ao da sua passagem à disponibilidade ou licença registada que anteceda aquela passagem.

15 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas e do qual enviará cópias aos sindicatos até essa data.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1 — Até três dias antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias, com base no n.º 3 da cláusula 43.^a

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 45.^a

Alteração da época de férias

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas com a respectiva concordância do trabalhador, indemnizará este dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 43.^a

Cláusula 46.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Sem prejuízo do número anterior, quando a recusa implicar a negação do reconhecimento do direito do trabalhador a gozar as férias devidas em cada ano, este poderá gozá-las contra a vontade da empresa depois de comunicar por escrito à administração, e com a antecedência de um mês, a data em que deliberou gozá-las.

3 — Considera-se que a empresa se recusou quando esta tenha comunicado esse facto por escrito ao trabalhador ou não responda, dentro de um prazo de oito dias, ao pedido de informação solicitado por escrito pelo trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 47.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho o a que este obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas só na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no prazo de vinte e quatro horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas nas alíneas e) e f) da cláusula 48.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias no primeiro caso e, pelos menos, na véspera no segundo.

Cláusula 48.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho pelo facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou realizar exames ou tratamento médico;
- e) Prática de actos inerentes ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições da segurança social ou quaisquer outros órgãos que representem os trabalhadores;
- f) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- g) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, filhos, irmãos, padrastos, enteados, durante cinco dias;
- h) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, sogros, genros, durante dois dias;
- i) Falecimento de parentes ou pessoas em regime de comunhão de mesa e habitação, durante três dias;
- j) Nascimento de um filho, durante cinco dias seguidos a seguir ao parto;
- k) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado;
- l) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de bombeiros voluntários;
- m) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- n) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular, que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

Cláusula 49.^a

Faltas não justificadas

Consideram-se não justificadas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 50.^a

Consequência das faltas

I — Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas prévia ou posteriormente justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as faltas dadas nos seguintes casos:

- a) As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, além dos limites previstos neste contrato;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

II — Consequências das faltas injustificadas

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

2 — Quer se trate de faltas justificadas ou não, ao trabalhador só poderão ser descontados os dias em que efectivamente estava obrigado a comparecer ao serviço.

3 — 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 de motivo de justificação comprovadamente falso.

III — Efeito das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 51.^a

Impedimentos prolongados

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, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Causa da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal na proporção do tempo de serviço prestado;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente:

4 — Da cessação do contrato de trabalho, seja qual for a causa, deverá ser dado conhecimento por escrito ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias a contar da data em que o facto ocorra.

Cláusula 53.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

Cláusula 54.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a reconheçam.

3 — A cessação do contrato pelos motivos referidos na alínea c) do n.º 1 dá direito ao trabalhador a receber todos os créditos a que tiver direito.

Cláusula 55.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.

2 — A entidade patronal que pretender despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a prova da mesma, por meio de processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 75.^a

§ 1.º A inexistência ou inobservância das normas de instrução do processo disciplinar determina a nulidade

do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

§ 2.º Em substituição da reintegração na empresa o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 59.^a

3 — A rescisão produz efeito a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

4 — Só serão atendidos para fundamentar a justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão e apurados em processo disciplinar.

Cláusula 56.^a

Justa causa para a rescisão por parte da entidade patronal

1 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os seus companheiros de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho;
- g) Ofensa à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos.

2 — A justa causa terá de ser apurada e provada mediante processo disciplinar previsto neste contrato.

Cláusula 57.^a

Justa causa para rescisão por parte dos trabalhadores

1 — Constituem justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei e neste contrato;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- f) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos;
- g) Conduta intencional da entidade patronal ou superiores hierárquicos por forma a forçar o trabalhador a tomar a iniciativa de pôr termo ao contrato.

2 — Quando da invocação de justa causa de despedimento, o trabalhador deverá comunicar à entidade

patronal e ao seu sindicato, por carta registada com aviso de recepção, e aos trabalhadores da empresa, pela afixação no local destinado às comunicações sindicais, os motivos indicados invocados da justa causa.

3 — A obrigatoriedade de comunicação ao sindicato prevista no número anterior não é aplicável aos trabalhadores não sindicalizados.

4 — É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato com justa causa por parte do trabalhador se não for observado o disposto no n.º 2.

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador poderá, em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho, estando, contudo, obrigado a comunicar tal facto, com 30 dias de antecedência, à entidade patronal.

2 — No caso de violação do disposto no número anterior, o trabalhador pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 59.^a

Denúncia do contrato sem justa causa pela entidade patronal

1 — Se após a decisão do tribunal do trabalho favorável ao trabalhador, em que não se provou a existência de justa causa, e optando o trabalhador pela indemnização, receberá, além das remunerações efectivas, subsídio de férias e subsídio de natal que o trabalhador auferiria não tendo havido despedimento e ainda as seguintes indemnizações:

- a) Até cinco anos de antiguidade na empresa: um mês de retribuição por cada ano ou fracção nunca inferior a seis meses;
- b) Com cinco ou mais anos na empresa: dois meses de retribuição por cada ano ou fracção.

2 — No caso de o trabalhador optar pela reintegração na empresa e a entidade patronal se recusar reintegrá-lo, esta pagar-lhe-á, além das remunerações efectivas, o subsídio de férias e subsídio de Natal que o trabalhador auferiria não tendo despedimento e ainda as seguintes indemnizações:

- a) Até cinco anos de antiguidade na empresa, três meses de retribuição por cada ano ou fracção nunca inferior a 15 meses;
- b) Com cinco ou mais anos na empresa, quatro meses de retribuição por cada ano ou fracção.

Cláusula 60.^a

Despedimentos abusivos

1 — Consideram-se despedimentos abusivos todos aqueles que sejam feitos pela entidade patronal em contravenção com o que se dispõe no presente contrato colectivo.

2 — Quando o despedimento abusivo recair sobre um elemento dos corpos gerentes do sindicato ou elementos das comissões sindicais, comissões intersindicais, comis-

sões de trabalhadores ou delegados sindicais, a indemnização devida pela entidade patronal que se oponha, à reintegração optada pelo trabalhador será o dobro da estabelecida no n.º 2 da cláusula anterior.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente a todos os trabalhadores que se tenham candidatado ao exercício de quaisquer funções em organismos sindicais há menos de cinco anos.

4 — Às mulheres durante a gravidez e até um ano após o parto será aplicado igualmente o regime do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 61.^a

Encerramento temporário ou diminuição da laboração

1 — Em caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todos os direitos consignados neste contrato.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula 59.^a, n.º 1.

Cláusula 62.^a

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e ou dependências, quer seja de exclusiva iniciativa da entidade patronal quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a entidade patronal conservar ao seu serviço o trabalhador noutro estabelecimento.

2 — Nos casos de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 59.^a, n.º 1.

Cláusula 63.^a

Declaração de carácter definitivo do encerramento

O carácter definitivo do encerramento previsto na cláusula anterior só pode ser declarado depois de ouvidos os organismos sindicais interessados e o Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 64.^a

Falência e insolvência

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

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

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

4 — É obrigatório o pagamento integral aos trabalhadores das indemnizações previstas neste contrato mesmo quando as empresas sejam sociedades anónimas.

5 — Em caso de falência ou insolvência os trabalhadores são para todos os efeitos credores preferenciais.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.^a

Direitos especiais da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal ou gestor público:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, que poderá ter início a um mês do parto. Sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- c) Durante a licença referida na alínea anterior a entidade patronal obriga-se a abonar em cada um dos dois primeiros meses o correspondente à remuneração a que a trabalhadora teria direito se efectivamente estivesse ao serviço e, no terceiro mês, a diferença legal entre a remuneração líquida e o subsídio da segurança social. A trabalhadora obriga-se a repor à empresa, imediatamente após o recebimento da segurança social, a verba correspondente aos subsídios dos dois primeiros meses recebidos na empresa;
- d) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartidas por um máximo de dois períodos, para assistência dos filhos, durante seis meses após o parto e pelo total de uma hora nos seis meses seguintes, repartida de igual forma. Se a trabalhadora o desejar poderá utilizar este período no início e ou antes do final da sua jornada normal de trabalho, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- e) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) Dispensa sem vencimento, quando pedida, da comparência ao trabalho até três dias em cada mês;
- g) O emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da profissional o justifiquem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 66.^a

Trabalho de menores

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

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, devendo ser uma cópia enviada ao sindicato.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuições correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 ou das 18 horas, se frequentarem aulas nocturnas.

Cláusula 67.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional oficial ou particular terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando justificada, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Gozar férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, e ainda até seis dias, consecutivos ou não, para preparação das mesmas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes e do respectivo horário, podendo a entidade patronal exigir prova da sua assiduidade às aulas.

3 — Os trabalhadores poderão optar, no início do curso, entre os horários praticados na empresa, por aquele que melhor satisfaça as suas necessidades de estudos.

4 — Relativamente aos menores, as empresas deverão cumprir as disposições do estatuto do ensino técnico quanto à aprendizagem e formação profissional.

5 — Poderá ser pedida pela entidade patronal prova do aproveitamento escolar final do trabalhador, a qual deverá ter por base 50% das cadeiras do curso.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 68.^a

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, pelo que deverão criar cursos de tremo e aperfeiçoamento profissional e facilitar os trabalhadores a frequência de cursos oficiais ou equiparados.

CAPÍTULO X

Condições sociais

Cláusula 69.^a

Retribuição em caso de doença ou acidente

1 — Em caso de doença devidamente comprovada por mais de cinco dias seguidos, a entidade patronal pagará ao trabalhador a diferença entre a sua retribuição mensal auferida e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 90 dias seguidos ou alternados em cada ano.

2 — Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, até ao limite de 90 dias seguidos ou alternados em cada ano, a entidade patronal não terá obrigação do pagamento mensal da retribuição ao trabalhador tal como se estivesse efectivamente ao serviço, revertendo para a entidade patronal a indemnização proveniente do respectivo seguro.

3 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa ou atestado médico, passado pelo médico da segurança social ou outro, podendo ser confirmada pelo médico indicado pela empresa.

4 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa.

5 — A retribuição dos complementos mencionados nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

Cláusula 70.^a

Complemento por acidente ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

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

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa

obriga-se a pagar, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração efectiva auferida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito até ao limite de seis meses.

Cláusula 71.^a

Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar as suas refeições.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 72.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária ou por negligência culposa dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 15 dias sobre a data em que a alegada infracção foi conhecida pela entidade patronal.

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 74.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar tem de ser devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse fundamentado da instrução de uma das partes, se tornar necessário a prorrogação por mais 15 dias.

3 — Terão de ser assegurados ao trabalhador, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido através de nota de culpa entregue em carta registada com aviso de recepção e tendo em anexo uma cópia de todos os passos do processo disciplinar;
- b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da comunicação de acusação;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei;

- d) Findo o processo e juntamente com a decisão, deverão ser entregues ao trabalhador cópias de todos os elementos constantes do processo.

4 — A entidade patronal só deverá tomar a decisão final depois de o delegado sindical, comissão sindical ou sindicato respectivo, no caso de aqueles não existirem, terem emitido parecer sobre a matéria do processo, o que deverá ser feito no prazo de três dias úteis.

5 — Qualquer sanção aplicada sem a existência ou com violação das normas de instrução processo disciplinar é considerada nula ou abusiva nos termos deste contrato, para além obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos.

6 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

Cláusula 75.^a

Sanção disciplinar

1 — As infracções nos termos desta convenção poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções aplicadas não poderão ser consideradas em posteriores faltas.

3 — Para graduação da sanção serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes.

4 — Uma infracção sancionada ou as sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízo ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias úteis referidos neste número.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas e fundamentadas no facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente ou elemento da comissão sindical, delegado de greve, pertencer à comissão de trabalhadores e comissão de controlo operário, bem como dirigentes ou representantes de trabalhadores em organismos

dependentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social e outras inerentes a este contrato, há menos de cinco anos;

- c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos, garantias e à ética profissional;
- d) Ter prestado informações correctas ao sindicato ou inspecção de trabalho das transgressões às leis de trabalho e deste contrato colectivo de trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros.

Cláusula 77.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — 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 dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao fixado na cláusula 59.^a, n.º 2, e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a 30 meses.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO XII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa nos limites fixados por lei.

2 — À entidade patronal 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 o solicite.

Cláusula 79.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, delegados sindicais ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

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

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

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior serão obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendam efectuar-las, a menos que pela urgência dos acontecimentos não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores.

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

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

Cláusula 80.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- 1) Por à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais;
- 2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 81.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, têm direito a entrar nas instalações da empresa, após comunicação verbal, a fim de assistir às reuniões de trabalhadores.

3 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterar o horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

4 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração.

5 — A cada dirigente sindical é atribuído para o exercício das suas funções um crédito de quarenta horas semanais.

6 — Para o exercício das suas funções dispõem os demais trabalhadores com funções sindicais de um crédito

de doze horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

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

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

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

Cláusula 82.^a

Organização sindical

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

3 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Até 49 trabalhadores — um delegado;
- b) De 50 a 99 trabalhadores — dois delegados;
- c) De 100 a 199 trabalhadores — três delegados;
- d) De 200 a 499 trabalhadores — seis delegados;
- e) 500 ou mais trabalhadores — o número de delegados resulta da fórmula:

$$\frac{6+N-500}{200}$$

representando o N o número de trabalhadores da empresa.

4 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

5 — Nas empresas que trabalham em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 3 desta cláusula será sempre acrescido de mais de um.

6 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais, quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

Cláusula 83.^a

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será

afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

Cláusula 84.^a

Competência e deveres dos delegados e comissões sindicais

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para propor e ser ouvidos dentro dos limites da lei em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções;
- b) Obter esclarecimento e ou investigar todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre as suas condições de trabalho e ou quaisquer outros que os afectem;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Verificar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios, creches ou outras estruturas de carácter social existentes na empresa.

Cláusula 85.^a

Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — Mediante convocatória e ordem de trabalhos especificada entregue com quarenta e oito horas de antecedência, a comissão sindical poderá reunir com a administração ou seu representante fora do horário normal sempre que quaisquer das partes o requeira. Em caso de urgência justificada poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de remuneração e sem aquela convocatória.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa, com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

3 — As decisões tomadas entre CSE e a entidade patronal e as razões que lhes servirem de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 86.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas, apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado nos termos do n.º 1 da cláusula 81.^a

CAPÍTULO XIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 87.^a

Garantias 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 da retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes.

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

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

Cláusula 88.^a

Reclassificação

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será obrigatoriamente atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

Cláusula 89.^a

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Interpretação e integração do contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — 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 do local, dia e hora da reunião.

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

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

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e da Segurança Social, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, dentro de 90 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

8 — No restante, aplica-se a legislação vigente.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

I — Trabalhadores do comércio, vendas, armazém e funções de apoio

Afinador, reparador e montador de bicicletas, motos e ciclomotores. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial, por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências e superintende na orientação geral da empresa.

Caixeiro encarregado geral. — É o trabalhador a quem compete coordenar e orientar o serviço dos caixeiros chefes de secção.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador a quem compete dirigir uma secção ou que coadjuva o caixeiro-encarregado geral.

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

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

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que controla o serviço de agências; inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

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 enumeração, arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de entrada, salda ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização física do armazém.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre a viagem e transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

Caixeiro-viajante, quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definitiva para o caixeiro de praça;

Caixeiro de praça (pracista), quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Preparador-repositor. — É o trabalhador que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais, através da nota respectiva. Pode repor nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém.

Conferente. — É o trabalhador que processa, trata ou referencia documentos e eventualmente regista a entrada ou saída de mercadorias ou valores em armazém.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente do serviço de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas nos estabelecimentos e se responsabiliza por este serviço.

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

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

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

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

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e lim-

peza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação diária dos níveis de óleo e água.

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

II — Trabalhadores de escritório e correlativos

Chefe de escritório. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços equivalentes. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política; 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 esta estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar a dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer verificação dos custos.

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

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade de 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 toma as disposições necessárias para 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 relacionadas com as operações financeiras.

Contabilista ou técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção 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 controle 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. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a formação a ser recolhida, com a periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes afim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, em caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar o trabalho das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento a automático de informação.

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

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 conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos 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.

Ajudante de guarda-livros. — O profissional, que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha tais funções, executa alguns dos serviços a este respeitantes.

Programador de informático. — É o trabalhador que 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 a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Correspondente em língua estrangeira. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em língua estrangeira ou portuguesa, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido. Redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Operador mecanográfico. — Abastecer 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 do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recebe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Escriturário. — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; ocupa-se principalmente do serviço cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias.

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

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos simples, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de «telex». — É o trabalhador que predominantemente recebe e expede comunicações por *telex*. Procede ao arquivo das cópias das comunicações expedidas.

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informações ou outras. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados ou gravadas correctamente.

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

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

Telefonista. — É o trabalhador que predominantemente opera com ligações telefónicas, ligando e interligando chamadas telefónicas.

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

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços; anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço; estampa e entrega correspondência, além de distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda fazer recados ou executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e receber 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.

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

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
I	Gerente comercial Chefe de escritório	717
II	Chefe de departamento, divisão ou serviços Tesoureiro Contabilista Técnico de contas Chefe de compras Chefe de vendas Caixeiro-encarregado geral Programador de informática	662
III	Chefe de secção (escritório) Guarda-livros Programador Caixeiro-encarregado Chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Programador de informática	635
IV	Correspondente em línguas estrangeiras . Ajudante de guarda-livros	600
	Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro Caixa	

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
V	Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Fiel de armazém Vendedor Viajante Pracista Motorista de pesados Afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 1. ^a	529
VI	Segundo-escriurário Segundo-caixeiro Operador de <i>telex</i> Perfurador-verificador Cobrador (a) Conferente Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico Motorista de ligeiros Afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 2. ^a	498
VII	Terceiro-escriurário Terceiro-caixeiro Telefonista Caixa de balcão Preparador-repositor Afinador Reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 3. ^a	456
VIII	Distribuidor Embalador Servente Contínuo Porteiro Guarda Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas motociclos e ciclomotores do 3. ^o ano	429
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 2. ^o ano	394
X	Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 1. ^o ano Trabalhador de limpeza (b)	366
XI	Praticante/paquete: Do 1. ^o ano (c) Do 2. ^o ano (c) Do 1. ^o ano (c)	300 293 293

(a) Os cobradores e outros trabalhadores com responsabilidade de caixa terão direito a um abono mensal para falhas de € 18.

(b) Ou € 2,70/hora, para o caso de *part-time*.

(c) Sem prejuízo da aplicação do regime geral do salário mínimo nacional.

Cláusula adicional

1 — Os trabalhadores classificados no grupo X ganham o salário mínimo nacional.

2 — No primeiro ano de aprendizagem os trabalhadores com menos de 25 anos classificados no grupo X terão uma redução de 20 %.

Porto, 30 de Julho de 2004.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas:

Samuel Oliveira Fernandes, director.
Joaquim da Silva Neto, director.

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

António Tavares Stockler, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Fernando Vieira Pinheiro, director.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

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

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

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

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom:

António Tavares Stockler, mandatário.

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

António Tavares Stockler, mandatário.

Declaração

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

CESP Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

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

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

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

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativo, das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 7 de Julho de 2004. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato das Trabalhadores de Transportes da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes do Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 6 de Agosto de 2004, a fl. 67 do livro n.º 10, com o registo n.º 103/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito da revisão

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que, no território nacional, são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1800 trabalhadores ao serviço de 137 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência de 12 meses, produzindo efeitos cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1 —
Nas empresas do grupo II — € 2,12;
Nas empresas do grupo III — € 1,87;
Nas empresas do grupo IV — € 1,50.
.....

Cláusula 25.^a

Deslocações

2 —
Almoço ou jantar — € 5,80;
Dormida com pequeno almoço — € 17,50;
Diária completa — € 23.
.....

CAPÍTULO VI

Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

Cláusula 27.^a

Refeitórios

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 40, de 29 de Outubro de 1984

7 — As empresas que não forneçam refeição pagarão ao trabalhador por cada dia efectivo de trabalho um subsídio de alimentação (almoço, jantar ou ceia) de € 1,10 nas empresas do grupo II, € 0,90 nas empresas do grupo III e € 0,80 nas empresas do grupo IV.

a)
b)
c)
.....

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

2 —
a) Pequeno almoço ou ceia — € 1,50;
b) Almoço ou jantar — € 5,80.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis das profissões	Tabela salarial		
	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1	595	531	
2-A	544	483	
2-B	518	467	
3-A	507	445	
3-B	470	424	
4-A	436	387	365,60
4-B	425	371	365,60
5	406	365,60	365,60
6-A	390	365,60	365,60
6-B	377	365,60	365,60
7-A	365,60	365,60	365,60
7-B	365,60	365,60	365,60
8-A	365,60	365,60	365,60
8-B	365,60	365,60	365,60
8-C	365,60	365,60	365,60
9-A	365,60	365,60	365,60
9-B	365,60	365,60	365,60
10	365,60	365,60	365,60
11	292,50	292,50	292,50

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho as cláusulas 1.ª («Âmbito da revisão»), 2.ª («Vigência»), 21.ª («Diuturnidades»), 25.ª («Deslocações»), 27.ª («Refeitórios»), 28.ª («Subsídio de alimentação») e as tabelas salariais alteram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1995, e a restante matéria consolida a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1978.

Espinho, 21 de Junho de 2004.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

Jerónimo de Sá e Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, representante.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, mandatário.

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

Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, mandatário.

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

Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, mandatário.

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

Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, mandatário.

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

Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores, da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 18 de Junho de 2004. — A Comissão Executiva do Conselho Nacional: *José Alberto Valério Dinis*, coordenador — *João Fernando Santos Serpa Soares*, secretário.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 21 de Junho de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

2 de Agosto de 2004.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 2 de Agosto de 2004. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 18 de Junho de 2004. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — João Silva.*

Depositado em 11 de Agosto de 2004, a fl. 67 do livro n.º 10, com o registo n.º 104/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e

Lotas, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 624 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar e altera a anterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1991, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, n.º 39, de 22 de Outubro de 1993, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, n.º 28, de 29 de Julho de 1997, n.º 26, de 15 de Novembro de 1990, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000, n.º 30, de 15 de Agosto de 2001, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, e n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — (*Sem alteração.*)

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia da presente convenção colectiva de trabalho deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do seu prazo de vigência.

2 — (*Sem alteração.*)

3 — (*Sem alteração.*)

4 — (*Sem alteração.*)

5 — (*Sem alteração.*)

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — (*Sem alteração.*)

a) (*Sem alteração.*)

b) (*Sem alteração.*)

c) Para os trabalhadores em que o trabalho normal seja efectuado durante a noite, o intervalo para refeição ou descanso, no período compreendido entre as 0 e as 6 horas, não pode ser superior a uma hora.

2 — (*Sem alteração.*)

3 — (*Sem alteração.*)

4 — (*Sem alteração.*)

5 — (*Sem alteração.*)

6 — (*Sem alteração.*)

7 — (*Sem alteração.*)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos a uma diuturnidade no valor de € 37,50, até ao limite de quatro, reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — (*Sem alteração.*)

3 — (*Sem alteração.*)

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — (*Sem alteração.*)

2 — (*Sem alteração.*)

3 — (*Sem alteração.*)

4 — (*Sem alteração.*)

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,60 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário para alimentação no valor de € 7,90.

2 — (*Sem alteração.*)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo € 92 500, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — (Sem alteração.)

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 125.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

Cláusula 126.^o

(Extinta.)

ANEXO II

Tabela salarial

(Valores em euros)			
Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração de base
Técnico superior	I	A	2 375
		B	2 300
		C	2 220
		D	2 145
		E	2 070
		F	1 990
	II	A	1 900
		B	1 865
		C	1 830
		D	1 795
		E	1 755
		F	1 720
		G	1 685
	III	A	1 610
		B	1 530
		C	1 505
		D	1 480
		E	1 455
		F	1 430
		G	1 405
		H	1 380
		A	1 330
		B	1 305
		C	1 275

(Valores em euros)			
Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração de base
Técnico	IV	D	1 250
		E	1 225
		F	1 200
		G	1 175
		H	1 125
		I	1 075
	I	A	1 395
		B	1 360
		C	1 325
		D	1 290
		E	1 250
		F	1 215
		G	1 180
		H	1 145
		I	1 110
	II	A	1 085
		B	1 065
		C	1 045
		D	1 020
		E	1 000
		F	980
	III	A	955
		B	935
		C	915
		D	895
		E	875
		F	855
		G	835
	IV	A	810
		B	790
		C	765
		D	745
		E	725
		F	705
		G	685
Administrativo	I	A	900
		B	885
		C	870
		D	855
		E	840
	II	A	825
		B	810
		C	795
		D	780
		E	760
	III	A	745
		B	730
		C	715
		D	700
	IV	A	665
		B	645
Operador de exploração	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550

(Valores em euros)			
Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração de base
Operador de venda	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550
Operador técnico e de manutenção	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550
Operador de serviços de apoio	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550

Lisboa, 9 de Julho de 2004.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

Manuel Adelino Vieira Paisana, vogal do conselho de administração.
João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques, secretário geral.
Carlos Jorge Fernandes Quintino, vice-secretário-geral e tesoureiro.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 624 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar e altera a anterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1991, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, n.º 39, de 22 de Outubro de 1993, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, n.º 28, de 29 de Julho de 1997, n.º 26, de 15 de Novembro de 1990, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000, n.º 30, de 15 de Agosto de 2001, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, e n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — O período de vigência mínimo desta convenção colectiva de trabalho é de 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia da presente convenção colectiva de trabalho deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do seu prazo de vigência.

2 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder fundamentadamente e por escrito nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

3 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem num prazo diferente.

4 — Quaisquer alterações futuras da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária aplicar-se-ão na data do termo da respectiva vigência, contada esta a partir da data indicada no n.º 2 da cláusula 2.^a

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

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — São condições de admissão do exterior:

a) A escolaridade mínima legal, salvo casos especiais devidamente acordados com o sindicato respectivo e, quando obrigatória, a titularidade de carteira, caderneta ou carta de condução profissional;

- b) Capacidade física para o exercício da função, devidamente comprovada através de atestado médico, certificado antituberculoso, ausência de doença infecto-contagiosa ou qualquer outra susceptível de interferir negativamente no desempenho do cargo.

2 — As despesas resultantes do exame médico de admissão, quando as houver, serão suportadas pela entidade patronal.

3 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

4 — Não é permitido à entidade patronal fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando, para o preenchimento de vagas existentes, não haja trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no preenchimento, para o que deverá ser previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e, na falta destes, o sindicato respectivo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade patronal consultará os sindicatos, por carta registada, obrigando-se os mesmos a organizar e manter um cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados donde constem a idade, as habilitações literárias e profissionais, as empresas onde prestaram serviço e duração deste e as funções desempenhadas.

3 — A entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos no registo de desemprego dos sindicatos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante os primeiros 60 dias úteis.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder 180 dias, salvo pessoal de direcção e quadros superiores, cujo prazo será de 240 dias.

3 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á efectiva, contando-se, para todos os efeitos, o período de experiência.

4 — Durante o período de experiência dos trabalhadores, estes e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança

social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica de revisão promovida pelos SMS será readmitido na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, deduzindo-se, para todos os efeitos decorrentes deste acordo, o tempo em que esteve na situação de reforma.

2 — A readmissão, nos termos do número anterior, não será sujeita a período experimental, mas, seis meses após o reinício das funções, o trabalhador será obrigatoriamente submetido a junta médica para parecer sobre a sua aptidão ao serviço.

3 — Em caso algum haverá readmissão de trabalhador anteriormente despedido com justa causa.

4 — Ao trabalhador readmitido que anteriormente tenha, de sua iniciativa, rescindido o contrato de trabalho não será contado, para nenhum efeito, o tempo de serviço prestado na vigência do referido contrato.

Cláusula 8.^a

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão, categoria profissional e carreira dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que constam do anexo I.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.^a

Transferências

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

2 — A DOCAPESCA poderá transferir o trabalhador para outra localidade se não existir no local de trabalho original ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que tal transferência ocorrerá para o local de trabalho mais próximo onde não se verifique tal incompatibilidade.

3 — Em caso de transferência definitiva, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

Cláusula 10.^a

Rescisão do contrato provocada por transferência

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, com direito a indemnização igual à prevista no n.º 1 da cláusula 113.^a, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o trabalhador de desempenho de funções diferentes das que normalmente executa quando o interesse do serviço o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando às funções desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

4 — O desempenho de funções diferentes que exceda o período de um mês carece de sanção da empresa, mediante proposta da hierarquia.

5 — A afectação ao desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 12.^a

Substituição do trabalhador

1 — Sem prejuízo dos pressupostos constantes da cláusula anterior, o trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes tem direito:

- a) À diferença entre a remuneração base correspondente à categoria do trabalhador substituído e a sua remuneração base, acrescida dos subsídios inerentes à função, enquanto durar a substituição;
- b) Ao preenchimento automático da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a situação tenha perdurado por um período mínimo de 12 meses;
- c) À remuneração base da categoria do trabalhador substituído, acrescida dos subsídios inerentes à função, se a situação de substituição ultrapassar 12 meses consecutivos.

2 — A diferença referida na alínea a) do n.º 1 será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar, efectivamente, a substituição, confirmada esta pela hierarquia e sancionada pela empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lockout*;
- b) Efectuar despedimentos sem justa causa;

- c) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção;
- f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei ou nesta convenção;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 9.^a desta convenção;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e nas garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- l) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo o disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 11.^a e do previsto na cláusula 118.^a;
- m) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

3 — No caso a que se refere a alínea h), presume-se o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o despedimento nela referido.

4 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da lei.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categoria;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos conformes a esta convenção e à lei;

- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea b) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídas.

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exercem funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- c) Cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador;
- d) Proporcionar aos trabalhadores formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Prestar ao sindicato e à comissão de trabalhadores da empresa, quando solicitadas, todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;
- g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do sindicato e ou de delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões parietárias e nas instituições de segurança social;
- h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da comissão de trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;
- i) Preencher e enviar ao sindicato, nos termos legais, o mapa do quadro de pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;
- j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;

- l) Fornecer ao sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados; fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da comissão de trabalhadores e do sindicato aos trabalhadores ao serviço da empresa;
- n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e de 39 horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos é de sete horas e de sete horas e quarenta e cinco minutos para os restantes trabalhadores.

3 — O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para onze horas e quarenta e cinco minutos, sem prejuízo do limite semanal referido no n.º 1 e com os seguintes condicionalismos:

- a) Nenhum trabalhador poderá ser solicitado para extensão do seu período normal de trabalho diário em mais de três dias seguidos, sendo que tal prestação não poderá ocorrer em semanas consecutivas;
- b) As referidas extensões dos períodos normais de trabalho diário não poderão ocorrer, anualmente, por mais de 15 dias;
- c) A extensão dos períodos normais referidos não poderá ser aplicada a trabalhadores que não tenham transporte assegurado.

4 — O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, ou alternativamente a segunda-feira, é o dia de descanso complementar, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Os dias de descanso para os trabalhadores de turnos de laboração contínua durante vinte e quatro horas por dia serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.

6 — Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.

7 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

8 — Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a quarenta e oito horas.

9 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas.

10 — Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido só será implementada decorridos 10 dias após a remessa ao sindicato outorgante da alteração pretendida.

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, sem prejuízo do seguinte:

- a) Para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos, e por interesse justificado da empresa, o intervalo para refeição poderá ter como duração máxima seis horas;
- b) A aplicação do previsto na alínea anterior está condicionada ao pré-aviso de, pelo menos, uma semana;
- c) Para os trabalhadores em que o trabalho normal seja efectuado durante a noite, o intervalo para refeição ou descanso, no período compreendido entre as 0 e as 6 horas, não pode ser superior a uma hora.

2 — Sempre que a interrupção do período normal de trabalho seja superior a duas horas, o trabalhador verá diminuída a sua prestação de trabalho diário na proporção de uma hora por cada duas de aumento daquela interrupção.

3 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de seis horas seguidas.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de trinta e nove horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder trinta minutos.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento farão o intervalo para refeição e descanso no seu posto de trabalho.

6 — O intervalo para pequeno-almoço e ceia é de trinta minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de trabalho suplementar por motivo de refeição.

7 — A entidade patronal pode, ainda, conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 18.^a

Horários desfasados e horários flexíveis

1 — Dentro dos horários actualmente em vigor, e por necessidade imperiosa de serviço, poderá a empresa alterar o horário diário praticado, avisando para o efeito os trabalhadores com, pelo menos, uma antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início dessa alteração e desde que da sua aplicação não resulte diminuição na retribuição.

2 — Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis entre o trabalhador e a empresa, com o conhecimento daqueles aos sindicatos.

Cláusula 19.^a

Regime de turnos

1 — Deverão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza de uma actividade exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados no n.º 1 da cláusula 16.^a

2 — Integra o conceito de trabalho por turnos a prestação de trabalho que, simultaneamente:

- a) Sofra variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite — e, eventualmente, dos períodos de descanso, produzindo alterações constantes do ritmo de vida dos trabalhadores a ela adstritos;
- b) Ocorra regularmente, ainda que de forma e em medida diversa, durante o período de trabalho nocturno.

3 — O trabalho de turnos compreende três tipos:

- a) O trabalho em turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis;
- b) O trabalho em turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dias de descanso fixo;
- c) O trabalho em turnos com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo.

4 — Pode, ainda, quando se mostre necessário à boa execução do trabalho e se revele do interesse dos trabalhadores, ser criado um tipo de trabalho em turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, dia de descanso fixo e em regime de jornada, nos termos do n.º 9 da cláusula 16.^a

5 — Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

6 — Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades dos serviços e dos utentes em geral, devidamente justificadas.

7 — Valem como motivos atendíveis para não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite as situações previstas na cláusula 77.^a

8 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite.

9 — Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

10 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da inspecção de trabalho.

Cláusula 20.^a

Afixação dos horários de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa do horário elaborado pela entidade patronal em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 18.^a e 19.^a

3 — Constarão, obrigatoriamente, dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — Poderão, também, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que exerçam actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3 — Compete à entidade patronal requerer a isenção de horário de trabalho, devendo o requerimento ser acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Cancelamento da isenção

1 — O cancelamento da isenção de horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de três meses.

O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição correspondente à isenção de horário de trabalho durante os três meses seguintes à data da comunicação.

2 — Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

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

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos, desde que devidamente comprovados:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames.

3 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

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

Cláusula 26.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 24.^a fica sujeito aos seguintes limites, por trabalhador:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;

- c) Um número de horas que não exceda, em dias de descanso e feriados, o período de trabalho do dia normal.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 da cláusula 24.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 4 da cláusula 24.^a, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

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

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

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

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2.

5 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

6 — Em caso algum poderá o descanso compensatório:

- a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 anteriores;
- b) Ser substituído por remuneração.

7 — A prestação de trabalho suplementar dá direito:

- a) A um intervalo de descanso de oito horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço; ou
- b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas, se estas forem superiores a oito. Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

8 — O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

- a) Pressupõe um intervalo de oito horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;

- b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea a) do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas, nos termos da alínea b) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Registo de trabalho suplementar

1 — A entidade empregadora obriga-se a possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — Do registo previsto no número anterior constará a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

3 — É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 1 quando o registo de início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 25 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores abrangidos por esta convenção adquirirão de forma progressiva e cumulativamente mais um dia de férias, de acordo com as seguintes regras:

Após completar 39 anos de idade;
Após completar 49 anos de idade;
Após completar 59 anos de idade;
Por cada 10 anos de antiguidade, até ao limite de três dias.

3 — A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

4 — Durante o período de férias, todos os trabalhadores terão direito a uma retribuição que será de montante igual ao que receberiam se estivessem em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição.

5 — Para além da retribuição mencionada no n.º 4, todos os trabalhadores têm ainda direito a um abono de subsídio de férias.

6 — O período de férias relevante em cada ano civil para os efeitos do abono do subsídio de férias não pode exceder 22 dias úteis, o equivalente a um mês de retribuição.

7 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados, seguidamente, mais de 22 dias úteis, salvo se houver acordo entre as partes.

8 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

9 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de dois dias e meio por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

10 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda o não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

11 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

12 — No ano de passagem à situação de reforma, o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente.

13 — Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço desde que a duração do referido contrato, inicial ou renovada, não atinja um ano.

14 — Antes do início de qualquer período de férias, a empresa informará os trabalhadores do horário em que serão integrados aquando do seu regresso ao trabalho.

Cláusula 30.^a

Fixação e cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois anos civis.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º quadrimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu período normal de férias nesta época, na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

- a) Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no n.º 4 da cláusula 32.^a;
- b) Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu subsídio de férias.

4 — Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar a totalidade das férias no período compreendido entre Novembro e Abril, e na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor de um quinto do respectivo subsídio de férias.

5 — Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas que prestem serviço no continente quando pretenderem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente, nos termos do disposto no n.º 7 da cláusula 29.^a

2 — O número total de períodos de férias não deve, em princípio, ser superior a três, sendo que um deles terá como mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3 — O exposto no número anterior não prejudica o previsto no n.º 5 da cláusula 77.^a

Cláusula 32.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores em anos sucessivos.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

6 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e enviados ao sindicato até 30 de Abril.

Cláusula 33.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem, ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso e se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

2 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

3 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

5 — O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1 da cláusula 29.^a, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis.

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 32.^a

2 — No caso de interrupção das férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a concessão da alta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal, no prazo de cinco dias úteis após a emissão do documento de baixa, da sua situação de doença.

Cláusula 35.^a

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

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

2 — 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.

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

4 — As disposições desta cláusula aplicam-se às situações de suspensão do contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licenças sem retribuição, em conformidade com o disposto na cláusula 83.^a

Cláusula 36.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta.

Este período de férias será, obrigatoriamente, gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse executando cumulativamente ou se a entidade patronal a isso o autorizar.

2 — A violação do disposto no número anterior dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os dias 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 — Consideram-se ainda como feriados a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais ou, quando estes não existirem, os feriados distritais para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Noção de falta

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos (pais, filhos, padrasto, madrastra, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As ocasionadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);
- d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias seguidos;
- e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, ao abrigo da cláusula 77.^a;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- g) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As provenientes do exercício de funções por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São, também, consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo pai, ao abrigo do regime especial previsto na cláusula 75.^a;
- b) As dadas pelo pai por motivo de nascimento de filho, até cinco dias úteis;
- c) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;
- d) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino;
- e) As motivadas por razões ponderosas da vida particular do trabalhador, até quatro dias por ano. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente, em períodos mínimos de meio dia de trabalho, não acrescendo nunca ao período de férias.

4 — Quando a impossibilidade de prestar trabalho se verificar para além de um mês, aplicar-se-á o disposto nesta convenção para a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Prova de justificação de falta

1 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados como faltas justificadas.

2 — As ausências resultantes de doença serão, necessariamente, comprovadas:

- a) Por documento de baixa, emitido pelos serviços médico-sociais da segurança social ou por estabelecimento hospitalar;
- b) Por atestado médico.

3 — O prazo de apresentação de justificativos de faltas é de cinco dias úteis após o regresso ao trabalho.

4 — O não cumprimento dos prazos indicados no número anterior, salvo justo impedimento devidamente fundamentado, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não originam perda ou qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente desconto na retribuição, nas férias ou na antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 40.^a, para além dos limites fixados na lei;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou de seguro, respectivamente;
- c) As que, motivadas por doença, sejam comprovadas por atestado médico;
- d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, na parte que exceda dois por mês e ou 15 dias úteis por ano, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar após parecer da comissão de trabalhadores;
- e) As estabelecidas na alínea i) do n.º 2 da cláusula 40.^a, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;
- f) As previstas na alínea d) do n.º 3 da cláusula 40.^a, na parte que exceda um dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;
- g) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;
- h) As originadas pelo cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.

Cláusula 43.^a

Participação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser comunicadas com antecedência à entidade patronal.

2 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço deverá, logo que possível e no prazo máximo de vinte e quatro horas, avisar a entidade patronal por qualquer meio ao seu alcance, indicando o motivo.

3 — O não cumprimento do prazo indicado no número anterior torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Faltas injustificadas

1 — São faltas injustificadas todas as ausências não previstas nesta convenção.

2 — São faltas injustificadas as que, dadas ao abrigo da cláusula 40.^a, não sejam objecto de justificação, nos termos da cláusula 41.^a

3 — Constituem-se em faltas injustificadas as ausências não participadas à entidade patronal, nos termos da cláusula 43.^a

Cláusula 45.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

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

- a) Faltar injustificadamente 5 dias consecutivos ou, em cada ano civil, 10 dias interpolados;
- d) Faltar injustificadamente com alegação de motivo comprovadamente falso.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1 — Na entrada ao serviço haverá tolerância até trinta minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo esta tolerância exceder o total mensal de três horas e o número de tolerâncias ultrapassar 12 por mês.

2 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, no caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos,

pode a entidade patronal recusar a aceitação do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

3 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular, com base na retribuição do trabalhador, sê-lo-ão, salvo disposição contrária, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretenda calcular.

6 — A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:

- a) Remuneração base;
- b) Diuturnidades e subsídio de antiguidade;
- c) Subsídio de falhas, de chefia, de coordenação e de secretariado previstos nesta convenção;
- d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico que, eventualmente, seja atribuída pela entidade patronal.

7 — Não se considera retribuição:

- a) A remuneração do trabalho suplementar;
- b) Os subsídios de alimentação, deslocação e transporte.

8 — Os subsídios de férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como retribuição.

Cláusula 49.^a

Cálculo da remuneração hora

Para todos os efeitos decorrentes desta convenção, o cálculo da remuneração da hora normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo *RIM* a retribuição ilíquida mensal definida nos termos do n.º 6 da cláusula anterior e *HS* o número de horas normal de trabalho por semana do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Determinação da retribuição variável

O montante da retribuição variável, para efeitos da remuneração do tempo de férias e do cálculo dos subsídios de Natal e férias, é a média do número de prestações pecuniárias constitutivas da retribuição variável que o trabalhador recebeu nos últimos 12 meses, ou no período da respectiva atribuição, se tiver durado menos tempo, multiplicado pelo valor das referidas prestações que estejam em vigor no início das férias ou na altura do pagamento do subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

Cláusula 52.^a

Subsídio de natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo trabalhador, nos termos das cláusulas 48.^a e 50.^a

4 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano em que a suspensão tiver início quer no ano do seu termo, a um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 53.^a

Subsídio e remuneração de férias

1 — Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias anual de montante igual à retribuição ilíquida mensal, a qual não pode ser inferior à que receberiam se estivessem ao serviço.

3 — O subsídio de férias e a retribuição correspondente ao tempo de férias serão pagos de uma só vez, antes do início do maior período de férias.

4 — No ano de admissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço que vierem a completar até 31 de Dezembro.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa, comprovada pela segurança social, e impedido, por esse facto, de gozar férias no decurso do ano a

que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á liquidado no mês de Dezembro.

No caso de a situação de baixa ser ininterrupta, de Janeiro a Dezembro, a entidade patronal pagará, em Janeiro do ano subsequente, um complemento do subsídio de férias liquidado pela segurança social, desde que o beneficiário o haja requerido àquela instituição.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos a uma diuturnidade no valor de € 37,50, até ao limite de quatro, reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, à data da entrada em vigor desta convenção será contada toda a antiguidade desde o mês de admissão do trabalhador na empresa.

Cláusula 55.^a

Subsídio de antiguidade

1 — Os trabalhadores que atinjam 20 anos de serviço terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10% da sua remuneração base, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

2 — O subsídio de antiguidade referido no número anterior é pago independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de chefia aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 1 da secção D do anexo I, no montante de 5% ou de 2,5% da remuneração base, consoante o trabalhador esteja ou não investido em cargo.

2 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 2 da secção D do anexo I, no montante de 5% do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

3 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 4 da secção D do anexo I, no montante de 12% ou de 7% da remuneração base, consoante esta seja prestada ao órgão de administração ou de direcção.

4 — Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores mantêm, durante o período do respectivo

exercício, o direito geral às progressões e promoções previstas na secção F.

Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respectivas funções terão direito, desde que as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a três anos, à promoção ao escalão previsto no anexo II imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,60 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora

Cláusula 57.^a

Subsídio de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de tesouraria, conforme definida no n.º 3 da secção D do anexo I, têm direito, nos termos da secção E do anexo I, a um subsídio mensal pelos riscos de função que exercem no valor de 7,5 % do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

2 — Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do subsídio de falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a 10 dias úteis, ou à totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a 10 dias úteis.

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos ao horário de trabalho por turnos têm direito a um subsídio calculado em percentagem da sua remuneração base, do seguinte modo:

- a) Turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis — 22,5 %;
- b) Turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 20 %;
- c) Trabalho em turnos, com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo — 15 %;
- d) Turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 7,5 %.

2 — Os subsídios de turno incluem a remuneração por prestação de trabalho nocturno, salvo quando aquela exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 59.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora normal de trabalho.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado pelo valor da hora normal, acrescido de 100 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento será fraccionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, na parte em que exceda o número de horas de um dia normal de trabalho, será pago com um acréscimo de 150 % sobre a remuneração da hora normal.

4 — O intervalo para refeição, durante a prestação de trabalho suplementar, conta como tempo de serviço útil.

5 — O trabalho suplementar nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o indicado nos n.ºs 1, 2 e 3 anteriores.

6 — O trabalhador cujo horário seja diurno tem direito, na prestação de trabalho suplementar nocturno:

- a) Ao pagamento de três horas suplementares nocturnas, quando o trabalho se inicie depois das 24 horas;
- b) A ser reembolsado da despesa, devidamente comprovada, que suporte pela utilização de meio de transporte, quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 23 e as 7 horas.

Cláusula 61.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25 % da respectiva remuneração base, a qual cobre todas as horas suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

Cláusula 62.^a

Pagamento da retribuição

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome, o número fiscal de contribuinte, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário para alimentação no valor de € 7,90.

2 — O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a férias.

3 — Para os efeitos do número anterior, só se considera prestação de efectivo serviço o cumprimento de um mínimo de 60% do período normal de trabalho diário.

4 — A percepção do presente subsídio não é acumulável com qualquer outra remuneração, subsídio ou compensação que visem retribuir despesas de alimentação, nomeadamente quando haja direito a ajudas de custo ou quando as despesas com deslocações sejam reembolsáveis contra a apresentação de documentos.

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a) Pequeno-almoço — 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

2 — Consideram-se períodos de refeições os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

3 — A atribuição dos abonos indicados no n.º 1 pressupõe:

- a) A observância do disposto no número anterior;
- b) A efectivação de um número de horas suplementares superior a metade do período de trabalho em dias normais.

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte efectuadas por força da deslocação e devidamente documentadas.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço terá direito a um subsídio, por quilómetro, pago por valor igual ao previsto para os funcionários públicos, nos termos da legislação que estiver em vigor.

5 — São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte, que, quando efectuadas fora do horário normal, serão pagas como trabalho suplementar.

6 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador tem direito a descansar um período de oito horas até à retoma do serviço, nos casos em que o regresso à sua residência tenha lugar depois da 1 hora, ou, se for maior, o tempo correspondente ao total das horas suplementares realizadas, nelas se compreendendo as indicadas no número anterior.

7 — No caso de grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará, por dia completo de deslocação — a título de ajudas de custo e destinando-se a cobrir as despesas de alojamento e alimentação —, um montante igual ao fixado para os servidores do Estado cujo vencimento seja correspondente à retribuição mensal do trabalhador deslocado, mas não inferior ao estabelecido para o índice 260 da função pública.

8 — Os transportes em caminho de ferro serão em 1.ª classe.

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a) Pequeno-almoço — 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo € 92 500, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA pagará as despesas de transladação.

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 67.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento do subsídio de doença ou acidente

1 — O trabalhador, na situação de doente ou acidentado, constará obrigatoriamente do quadro, mantendo todos os direitos consignados nesta convenção, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida (à data da baixa) e o subsídio que lhe for pago pela segurança social, sem prejuízo dos restantes direitos que assistam ao trabalhador, até ao máximo de 365 dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados.

Se a baixa se prolongar para além daquele limite, o complemento continuará a ser pago se a situação de doença for confirmada por junta médica requerida pela empresa.

Em casos excepcionais de natureza fraudulenta, e ouvida a comissão de trabalhadores, a empresa suspenderá o pagamento desta prestação.

3 — Ao trabalhador em regime experimental ou contratado a termo que, estando com baixa, não seja elegível para o subsídio de doença processado pela segurança social ser-lhe-á pago:

50% da retribuição líquida mensal, nos primeiros oito meses de permanência na empresa;

A partir do 9.º mês, a diferença calculada entre a retribuição líquida mensal à data da baixa e 60% do seu vencimento ilíquido.

4 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida à data do acidente e o subsídio que lhe for pago pela companhia de seguros.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — A entidade patronal assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional.

Na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas b) e c) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará ao trabalhador:

- a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;
- b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea b) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) As pensões estabelecidas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência.

Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;

- b) O complemento da pensão prevista na alínea b) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;
- c) O direito ao complemento das pensões defer-se pela ordem indicada nas várias alíneas do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- d) Em tudo o mais, observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 69.^a

Prémio de reforma

1 — Na data da reforma por invalidez a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço e três meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 anos de serviço.

2 — Se a passagem à situação de reforma por idade resultar da iniciativa do trabalhador, prevista no n.º 2 da cláusula 78.^a, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, três meses aos trabalhadores com mais de 25 anos de serviço e seis meses àqueles que tiverem ultrapassado 30 anos de serviço.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1 — São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2001 que:

- a) Sejam reformados por invalidez;
- b) Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

2 — O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100%, 90%, 80% ou 75% da última retribuição líquida recebida no activo conforme tenha, respectivamente, 30, 25, 20 ou menos de 20 anos de serviço.

A retribuição líquida, para efeitos da presente cláusula, é determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebido no activo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento.

3 — Caso o trabalhador aufera outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela segurança social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

4 — Os complementos de reforma a atribuir a partir de 1 de Janeiro de 2004 serão actualizados anualmente por forma a garantir que o respectivo montante, adicionado ao da pensão de segurança social, ou desta e qualquer outra recebida pelo trabalhador, seja igual ao da retribuição líquida que este receberia se estivesse no activo, com a antiguidade e com o correspondente percentual aplicado à data da reforma.

5 — Para os efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova junto da empresa do quantitativo das pensões de reforma que recebe.

6 — A aplicação do disposto no n.º 4 não poderá ultrapassar o montante da última retribuição ilíquida recebida no activo, com aplicação do percentual previsto no n.º 2.

7 — Em caso algum, o complemento mensal de reforma poderá ser reduzido por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterado, sem qualquer actualização.

8 — O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,5% do montante da remuneração do escalão A do nível IV da categoria de técnico, com arredondamento para a unidade seguinte, aplicando-se este mínimo às pensões já existentes, ou a atribuir até 31 de Dezembro de 2003.

9 — O regime previsto no n.º 2 da presente cláusula entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004, aplicando-se aos trabalhadores que se reformem até àquela data o regime anterior.

Cláusula 71.^a

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte de trabalhador efectivo, a empresa pagará um subsídio correspondente a três meses de retribuição ilíquida mensal, à data do falecimento, o qual será atribuído pela seguinte ordem de prioridade:

- a) Cônjuge sobrevivente, não separado judicialmente de pessoas e bens;
- b) Pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à do cônjuge, nos termos do artigo 2020.º do Código Civil;
- c) Filhos ou equiparados com direito a abono de família.

2 — Para além do subsídio referido no n.º 1, a empresa obriga-se a pagar aos herdeiros do trabalhador,

por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da cessação do contrato.

3 — Por morte de ex-trabalhador na situação de reformado, a empresa obriga-se a atribuir, pela mesma ordem de prioridades estabelecida no n.º 1, um subsídio correspondente ao triplo do complemento da pensão de reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

Contratos a termo

1 — É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração, ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

3 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 2, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 2 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

5 — O trabalhador contratado a termo adquire de pleno direito, decorrido o período legalmente estipulado, a qualidade de permanente, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.

6 — Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a lei e a presente convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal.

7 — No preenchimento das vagas que ocorram no quadro de pessoal da empresa, têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a termo.

8 — É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 73.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É lícita a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, quer com trabalhadores a admitir como efectivos quer com trabalhadores contratados a termo.

2 — O trabalho a tempo parcial fica sujeito à observância das seguintes normas:

- a) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão, obrigatoriamente, de documento escrito de que será dado conhecimento ao sindicato respectivo;
- b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo inteiro, calculada nos termos desta convenção e correspondente ao período ajustado;
- c) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção.

Cláusula 74.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas desta convenção, são assegurados às mulheres trabalhadoras, designadamente, os seguintes direitos:

- a) Isenção de desempenho de tarefas desaconselháveis durante a gravidez e até três meses após o parto, sem diminuição de retribuição;
- b) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez ou se com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Faltar até 120 dias na altura do parto, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Em situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, esse período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) Interromper o trabalho diário por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de quaisquer direitos, para amamentação do filho durante todo o tempo que esta durar, devendo a trabalhadora apresentar declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho;
- g) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- h) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

2 — Comparecer às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que comprovadas.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

4 — Acumular o gozo de tempo de férias a que tenha direito no ano do parto com o período indicado na alínea c) do n.º 1.

5 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o período de licença terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com a prescrição médica.

6 — O direito a faltar na altura da maternidade cessa, por morte de nado-vivo, 10 dias após o falecimento, garantindo-se sempre um período mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

7 — A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área da igualdade.

8 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais dos pais trabalhadores

1 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a, nos seguintes casos:

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

3 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 1 e 2 anteriores.

4 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos ou enteados menores de 10 anos.

5 — Por motivo de hospitalização de menores de 10 anos, o direito a faltar estende-se ao período da respectiva duração.

6 — As faltas previstas nos n.ºs 4 e 5 anteriores determinam perda de retribuição, na parte que exceda o previsto na alínea d) do n.º 2 da cláusula 42.^a

7 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença especial, sem retribuição, pelo período de seis meses prorrogáveis até ao máximo de dois anos, a iniciar três meses após o nascimento, para acompanhamento

do filho. Este direito está condicionado ao pré-aviso de 30 dias em relação à data de início do período de licença, o qual, uma vez iniciado, não pode ser interrompido.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores menores

1 — A entidade patronal deverá proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho e funções adequadas à sua idade e desenvolvimento.

2 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor de 18 anos, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

3 — Aos trabalhadores menores é vedada:

- a) A prestação de trabalho suplementar;
- b) A prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou oficializado.

2 — Aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até trinta e cinco ou trinta e nove horas serão concedidas, respectivamente, quatro ou seis horas, sem perda de remuneração, para frequência de aulas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos períodos seguintes, neles se incluindo os dias de descanso e feriados:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, não poderão ser ultrapassados os limites máximos de quatro dias por disciplina e de dois dias por cada prova, observado o disposto nas alíneas anteriores.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias úteis de férias à sua livre escolha.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que a requeiram com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A empresa pode exigir aos trabalhadores-estudantes a prova de horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exa-

mes. A falta de assiduidade ou falsas declarações conferem à empresa o direito de retirar as concessões previstas nos números anteriores, sem prejuízo da acção disciplinar a que houver lugar.

8 — A manutenção das regalias acima estabelecidas, em anos consecutivos, está condicionada a aproveitamento escolar, considerando-se como tal a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

9 — A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador, as despesas relativas a matrículas e propinas de qualquer curso oficial ou oficializado que se revista de manifesto interesse para a empresa. A liquidação das despesas será feita no termo do ano lectivo e reportar-se-á, exclusivamente, às disciplinas em que o trabalhador tiver tido aprovação.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam definitivamente por falta aproveitamento em dois anos seguidos ou três interpolados.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores em idade de reforma

1 — Consideram-se trabalhadores em idade de reforma, sem prejuízo de outra inferior que venha a ser legalmente estabelecida, os que completam 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores em idade de reforma que requeiram, voluntariamente, a sua passagem àquela situação gozarão de todos os direitos e regalias consignados nesta convenção enquanto durar a tramitação do seu processo na Caixa Nacional de Pensões.

3 — Os trabalhadores indicados no número anterior poderão optar por:

- a) Manter-se em funções na empresa até à comunicação oficial da sua passagem à situação de reforma;
- b) Desligar-se imediatamente do serviço adiantando-lhes a empresa, além do complemento de reforma, o montante estimado de pensão da Caixa.

Neste último caso, o trabalhador obriga-se ao acerto de contas logo que receba o quantitativo correspondente às prestações adiantadas.

4 — Os trabalhadores que, tendo completado a idade indicada no n.º 1, não façam prova junto da empresa no prazo de 30 dias do seu pedido de reforma à Caixa Nacional de Pensões deixam de ser elegíveis para a concessão dos benefícios previstos nas cláusulas 67.^a, 68.^a, 69.^a e 70.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar tra-

balho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 80.^a

Termo do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente de trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

2 — A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retoma imediata do exercício das funções, após a sua apresentação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — No caso de impedimento resultante de doença, a entidade patronal poderá fazer depender a retoma do exercício das funções do trabalhador de exame médico prévio, destinado a assegurar as condições de sanidade do mesmo.

4 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo pela não retoma do exercício das funções, excepto se a segurança social confirmar que não havia razão clínica para a alta e verificar a necessidade de retorno à situação de baixa pelo mesmo motivo, caso em que o trabalhador voltará a auferir somente os benefícios decorrentes da baixa anterior.

Cláusula 81.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 82.^a

Serviço militar obrigatório

Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório aplicar-se-ão as disposições do regime de férias e de subsídio de Natal estabelecidas nas cláusulas 35.^a e 52.^a

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição é-lhe contado como antiguidade na empresa, para todos os efeitos derivados dessa antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no quadro de pessoal e constará nos mapas de quotização sindical.

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

5 — As licenças sem retribuição de duração igual ou superior a um mês conferem à entidade patronal o direito de descontar no subsídio de Natal a parte correspondente ao período de licença.

6 — Após qualquer período de licença pedida pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o contrato de trabalho caducará cinco dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 84.^a

Encerramento temporário

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, ou diminuição da respectiva laboração, sejam quais forem as causas, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

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

Cláusula 85.^a

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo de instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da DOCAPECA, sempre que possível de acordo com as suas preferências, sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias, designadamente os previstos no n.º 3 da cláusula 9.^a

2 — Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização estipulada na cláusula 113.^a desta convenção.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 87.^a

Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas na cláusula seguinte.

Cláusula 88.^a

Necessidade de documento escrito

1 — A cessação de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento devem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas da presente convenção.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 89.^a

Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 90.^a

Rescisão com justa causa

O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 102.^a

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Considera-se «justa causa» o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, que determinem, directamente, prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados e representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 92.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com as legais consequências.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.^a

Apreciação de justa causa

1 — Para a apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau

de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o seu grau de educação, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador, ou ao seu conhecimento, que revelem haver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 94.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 9.^a

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a i) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a

Cláusula 95.^a

Garantias dos direitos do trabalhador que se despediu

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 96.^a

Pagamento na altura da cessação

Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 97.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, devendo avisar, por escrito, a entidade patronal com uma antecedência mínima de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

Cláusula 98.^a

Indemnização da falta de observância do prazo de pré-aviso

1 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, salvo se a entidade patronal a ele expressamente renunciar.

2 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos no número anterior, poderá ser movida a competente acção de indemnização, que terá por exclusivo fundamento os prejuízos ocorridos por virtude da inobservância do referido prazo.

Cláusula 99.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na cláusula 86.^a, a entidade patronal entregará ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo, ou cargos, que desempenhou.

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

Cláusula 100.^a

Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou por realização de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão simples.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano a contar do momento em que se verificou a infracção ou logo que cesse o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

4 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído o mais rapidamente possível, garantindo-se a realização de todas as diligências necessárias para o esclarecimento da verdade e garantia da defesa do trabalhador.

2 — A não realização de diligências ou actos processuais no processo disciplinar, por período superior a 60 dias imputável à DOCAPESCA, presume o arquivamento do processo.

3 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de oito dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao sindicato respectivo;
- b) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida;
- c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar ou com preterição das formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

Cláusula 105.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 104.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de três meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 106.^a

Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

Cláusula 107.^a

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos darão lugar a indemnização, nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 108.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o Tribunal do Trabalho.

Cláusula 109.^a

Registo de sanções

1 — A entidade patronal deve manter actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — O sindicato também possui a competência indicada no número anterior.

Cláusula 110.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias feriados ou de descanso semanal obrigatório e ou complementar;
- d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado ao sindicato, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa, respeitante às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto, com verdade, o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processos disciplinares, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas de trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- l) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- m) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 111.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 112.^a

Indemnização de sanção abusiva

1 — Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida e a 20 vezes no caso dos trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 113.^a

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

Cláusula 113.^a

Indemnizações

1 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto na alínea b) da cláusula 13.^a obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos seguintes:

- a) Um mês de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;
- b) A indemnização, contudo, nunca poderá ser inferior à retribuição efectiva correspondente a três meses de trabalho.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, delegados ou dirigentes sindicais que se hajam candidatado, bem como membros das comissões de trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que decorreu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a 12 meses.

3 — O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a obriga aquela ao pagamento da importância correspondente às retribuições vincendas, até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores

Cláusula 114.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, observando-se o disposto na lei no que se refere à convocação.

Cláusula 115.^a

Locais apropriados para delegados sindicais

A DOCAPESCA porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que possível e desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 116.^a

Outros direitos de dirigentes e delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa ou serviços textos, convocatórias,

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

O local ou locais da afixação serão reservados de comum acordo entre os delegados sindicais, a comissão sindical ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2 — Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes do sindicato e ou seus representantes devidamente credenciados a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a representa.

3 — Os delegados sindicais e os membros da comissão de trabalhadores têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou serviços no exercício das suas funções, procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, os seus delegados e os membros da comissão de trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade, devendo, em qualquer dos casos, ser dado conhecimento prévio ao sindicato.

5 — Aos trabalhadores que desempenhem os cargos referidos nos números anteriores não poderá, em caso algum, ser impedido ou dificultado, por qualquer forma, o exercício das suas funções, ainda que em situação de suspensão preventiva.

Cláusula 117.^a

Quotização sindical

1 — A DOCAPESCA obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta convenção a quotização sindical, entregando até ao dia 20 de cada mês, no sindicato, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam a entidade patronal a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

3 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 118.^a

Inovação técnica

1 — A introdução de métodos de trabalho e de novas tecnologias que se traduzam numa redução ou eliminação de postos de trabalho obriga a entidade patronal

a promover acções de formação profissional, com vista à reconversão dos trabalhadores excedentários para o desempenho de outros cargos.

2 — Da inovação não poderá resultar nem diminuição de categoria nem redução de remuneração para os trabalhadores por ela abrangidos, os quais ficam, contudo, obrigados à respectiva reconversão e reclassificação.

Cláusula 119.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução de regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem inequivocamente revogadas pela presente convenção.

2 — Aos trabalhadores da empresa tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já consignados em convenções anteriores, na forma como se encontram regulados nas cláusulas 67.^a, 69.^a, 70.^a e 71.^a desta convenção.

3 — A presente convenção considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ela substituídos.

Cláusula 120.^a

Incorporação ou fusão de empresas

A incorporação ou fusão da empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora, ou a empresa resultante da fusão, a integrar todos os trabalhadores das empresas incorporadas, mantendo-se os direitos e regalias adquiridos ao seu serviço.

Cláusula 121.^a

Quadro de pessoal

Dentro dos 60 dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção, a entidade patronal remeterá ao sindicato, nos termos da alínea i) da cláusula 15.^a, os seus quadros de pessoal elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

Cláusula 122.^a

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados do facto de trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade dentro de categorias agora extintas produzir-se-ão tomando não só em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta convenção como também:

- a) Quando houvesse lugar a promoção automática, haverá actualização remuneratória equivalente aos efeitos daquela, através de acesso a escalões superiores dentro da categoria;
- b) Caso existam promoções ou progressões na tabela fora do âmbito previsto na alínea anterior, e dentro daquele período temporal, estas prejudicarão aquelas se forem mais favoráveis.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria nem diminuição da retribuição ilíquida mensal.

3 — Os operadores de exploração anteriormente classificados como operadores de manipulação e lota e oriundos da categoria de pesador transitam para o escalão imediatamente superior ao que resultaria da aplicação automática da nova tabela salarial.

4 — Os trabalhadores que anteriormente estavam classificados como trabalhadores de porão e que exerciam exclusivamente as funções correspondentes a essa extinta categoria poderão optar pela continuidade do exercício de tais funções no mesmo regime.

5 — Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador técnico e de manutenção afectos às funções de maquinista de instalações frigoríficas será garantida a remuneração de base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

6 — a) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio afectos às funções de agente de fiscalização e autoprotecção será garantida a remuneração de base mínima correspondente ao escalão E do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

b) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio afectos às funções de motorista será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

c) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio afectos às tarefas de radiotelefonista será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível III da referida categoria profissional, constante do anexo I.

Cláusula 123.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro representantes sindicais e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuições:

- a) Interpretação e integração de lacunas da presente convenção;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais e reajustamento das existentes.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo os dois restantes representantes de cada uma das partes nomeados, caso a caso, pelos sindicatos e pela empresa.

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

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, aplicando-se a partir da data em que cada uma vier a ser fixada.

5 — A comissão paritária reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

Cláusula 124.^a

Aplicação das disposições do acordo

Sem prejuízo do previsto na cláusula 2.^a, todas as disposições da presente convenção produzem efeitos 20 dias após a sua assinatura.

Cláusula 125.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

ANEXO I

Secção A

Definição de categorias profissionais e funções

Administrativo. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade funcional de índole administrativa e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de atendimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

Operador de exploração. — É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da lota e equipamentos, zelando pela sua boa utilização, e controlar entradas e saídas das instalações da lota.

Operador de serviço de apoio. — É o trabalhador a quem compete, consoante as suas habilitações e aptidões, executar as tarefas auxiliares ou de apoio às actividades da empresa, nomeadamente transportes, comunicações, fiscalização e protecção, restauração, atendimento e limpeza, entre outras, sendo identificadas, para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, as seguintes funções:

Motorista. — É o operador de serviço de apoio que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e ou pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga, e assegurar a recepção e entrega de expediente e encomendas;

Operador radiotelefonista. — É o operador de serviços de apoio que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação dos

portos de pesca, de acordo com as instruções em vigor, comunicando às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão. Preenche os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbem ao serviço a que se encontra adstrito;

Agente de fiscalização e autoprotecção. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a vigilância de instalações da área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação de pessoas e bens, fazendo cumprir as normas estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e segurança, e participando as ocorrências verificadas;

Operador de restauração. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a preparação, confecção e ou serviço de refeições e todos os outros serviços relacionados com o funcionamento de restaurante ou bar.

Operador técnico e de manutenção. — É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente nos domínios da electricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações electromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as suas habilitações e qualificações técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional. Para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

Electricista. — É o operador técnico e de manutenção responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas;

Maquinista de instalações frigoríficas. — É o operador técnico e de manutenção que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções.

Operador de venda. — É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registo, tratamento, codificação e processamento de dados relativos à primeira venda, podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de loja.

Técnico. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, a concepção, adopção e ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão superior, em ordem à prossecução das atribuições e objectivos prosseguidos pela empresa, nomeadamente nas áreas de actividade económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Técnico superior. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a concepção e desenvolvimento de medidas de política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Secção B

Definição de cargos

Designa-se por «cargo» o conjunto das atribuições do director, do director de delegação e do chefe de departamento.

1 — *Director.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, colaborar na definição das políticas e objectivos da empresa, organizando, dirigindo e controlando a unidade funcional de que é responsável, optimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

2 — *Director de delegação.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, dirigindo, coordenando e orientando os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão afectos, articulando com os directores a execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção; participar na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da empresa nas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

3 — *Chefe de departamento.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração ou de uma direcção, colaborar na definição dos objectivos da unidade orgânica de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento, optimizando a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estão adstritos e participando em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

Secção C

Acesso aos cargos

1 — É de competência do órgão de administração a nomeação e exoneração dos detentores dos cargos.

2 — Poderão cessar funções, a seu pedido, os detentores dos cargos.

3 — As nomeações para os cargos referidos deverão ser feitas de entre os trabalhadores possuidores de competência comprovada e, de preferência, com formação académica superior.

Secção D

Definição de funções específicas

1 — *Chefia*. — É a função de direcção, orientação, coordenação, supervisão e planificação na qual determinado trabalhador é investido para exercer na unidade orgânica em que está inserido.

2 — *Coordenação*. — É a função de orientação, coordenação e controlo de outros trabalhadores na qual determinado trabalhador é investido para desempenho sob a orientação do seu superior hierárquico.

3 — *Tesouraria*. — É a função de assegurar a movimentação dos fluxos monetários envolvendo valores em numerário (moedas ou notas) decorrentes da realização de recebimentos, pagamentos, levantamentos e depósitos.

4 — *Secretariado*. — É a função de um trabalhador administrativo que, executando tarefas inerentes à sua categoria, presta, para além dessas, apoio directo e específico ao órgão de administração ou às direcções.

Secção E

Atribuição de subsídios de função específica

1 — *Chefia* — o subsídio de chefia é atribuído a todos os trabalhadores que se encontrem investidos em funções de chefia enquanto estas durarem.

2 — *Coordenação* — o subsídio de coordenação é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação enquanto estas durarem.

3 — *Falhas* — o subsídio de falhas é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de tesouraria enquanto estas durarem.

4 — *Secretariado* — o subsídio de secretariado é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de secretariado de administração ou de direcção enquanto estas durarem.

Secção F

Progressão nas categorias

1 — A progressão nas categorias realiza-se através de mudanças de categoria e ou promoção a níveis ou escalões constantes do anexo II.

2 — A administração, por sua iniciativa, poderá decidir as progressões que se revelem necessárias à boa gestão dos recursos humanos da empresa e que resultem de critérios de competência, oportunidade ou de processos de reorganização da sua estrutura.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, realizar-se-á anualmente um processo geral de promoções por mérito, com base numa proposta fundamentada, de onde constem os elementos relativos ao método de avaliação do desempenho em vigor.

4 — A densidade das promoções anuais dependerá dos resultados económico-financeiros da empresa revelados no relatório e contas do ano anterior e das respectivas previsões inscritas no plano e orçamento para

o ano seguinte, não podendo ser, em todo o caso, inferior a 5% do número total dos seus trabalhadores efectivos e do número de trabalhadores de cada categoria.

5 — O método de avaliação do desempenho, a aprovar pela administração, e após consulta aos sindicatos, deverá ser transparente, com conhecimento prévio geral dos trabalhadores, assente em critérios da maior objectividade possível, participativo na sua aplicação e responsabilizante nas suas conclusões.

Secção G

Condições especiais de admissão

Trabalhadores técnicos

a) As admissões para a categoria de técnico superior deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada.

b) As admissões para a categoria de técnico serão feitas entre candidatos com formação académica superior e ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade.

c) Os trabalhadores que concluíam uma licenciatura ou bacharelato serão classificados, respectivamente, nas categorias de técnico superior ou no nível I da categoria de técnico, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

Trabalhadores administrativos

Para a categoria de administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade, completo ou equivalente.

Trabalhadores operadores

Para as categorias de operador de venda, operador de exploração, operador técnico e de manutenção e operador dos serviços de apoio serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II

Tabela salarial

(Valores em euros)

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração de base
	I	A	2 375
		B	2 300
		C	2 220
		D	2 145
		E	2 070
		F	1 990
	II	A	1 900
		B	1 865
		C	1 830
		D	1 795
		E	1 755
		F	1 720
		G	1 685
	III	A	1 610
		B	1 530
		C	1 505
		D	1 480
		E	1 455

Técnico superior

(Valores em euros)			
Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração de base
Técnico		F	1 430
		G	1 405
		H	1 380
	IV	A	1 330
		B	1 305
		C	1 275
		D	1 250
		E	1 225
		F	1 200
		G	1 175
		H	1 125
		I	1 075
	I	A	1 395
		B	1 360
		C	1 325
		D	1 290
		E	1 250
		F	1 215
		G	1 180
		H	1 145
		I	1 110
	II	A	1 085
		B	1 065
		C	1 045
		D	1 020
		E	1 000
		F	980
	III	A	955
		B	935
		C	915
		D	895
		E	875
		F	855
		G	835
	IV	A	810
		B	790
		C	765
		D	745
		E	725
		F	705
		G	685
Administrativo	I	A	900
		B	885
		C	870
		D	855
		E	840
	II	A	825
		B	810
		C	795
		D	780
		E	760
	III	A	745
		B	730
		C	715
		D	700
		E	685
	IV	A	665
		B	645
		C	625
		D	605
		E	585

(Valores em euros)			
Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração de base
Operador de exploração	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550
Operador de venda	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550
Operador técnico e de manutenção	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
Operador de serviços de apoio	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550
	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645

ANEXO III

Disposições especiais

1 — Trabalho em câmaras frigoríficas, túneis de congelação e porões de navios congeladores:

a) Os trabalhadores que permaneçam continuamente durante quarenta minutos no interior de câmaras frigoríficas ou porões de navios congeladores terão direito a suspender o trabalho e a descansar à temperatura ambiente nos vinte minutos imediatos.

b) Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a quarenta minutos só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de vinte minutos.

c) Aos trabalhadores que executem funções de descarga e de manipulação do pescado compete a descarga

e a carga de produtos transportados por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

2 — Dadas as características específicas do trabalho da descarga e manipulação do pescado na Lota de Pedrouços, o regime de feriados aplicável aos trabalhadores daquele sector, com excepção dos trabalhadores escalados para outros serviços, é o seguinte:

- a) O descanso compensatório correspondente ao trabalho suplementar prestado em dia feriado será gozado na véspera desse feriado;
- b) Quando o feriado coincidir com uma segunda-feira ou quando, por força da aplicação da alínea anterior, resultar uma interrupção igual ou superior a quarenta e oito horas entre duas lotas, será aplicado o regime constante da cláusula 27.^a;
- c) Não se efectuarão descargas nos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro, nem na véspera destes dias.

Não se realizarão, consequentemente, lotas nestes feriados nem no dia seguinte a cada um deles.

3 — Os trabalhadores da descarga e manipulação do pescado na Lota de Pedrouços escalados para outros serviços não poderão iniciar a sua prestação de trabalho em véspera de feriado se o período normal de trabalho terminar depois da 0 horas do dia seguinte.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior poderão contudo iniciar a sua prestação de trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril e 1 de Maio, mas não antes das 23 horas.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

I — Deveres da empresa

1 — A DOCAPESCA é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

II — Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver distribuído.

4 — Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolemia que a empresa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º deste regulamento, venha a implementar.

III — Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos deve dar-se satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativas.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

IV — Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

V — Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

VI — Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

VII — Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer às disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

VIII — Locais subterrâneos

Apenas será permitido utilizar locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

IX — Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo-se, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectiva.

X — Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

XI — Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

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

XII — Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

XIII — Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

XIV — Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

XV — Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

XVI — Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser reparados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se medidas necessárias por forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos aos trabalhadores.

XVII — Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

XVIII — Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

XIX — Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

XX — Refeitórios e copas

Os refeitórios e copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

XXI — Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

XXII — Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios, e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações a construir deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

XXIII — Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

XXIV — Móveis

O mobiliário e equipamento utilizado devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

XXV — Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

XXVI — Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

SECÇÃO III

Promoção da saúde

XXVII — Medicina preventiva

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contacto de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que se tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

3 — Os serviços de medicina do trabalho, no âmbito da promoção da saúde, proporão a criação e a instalação dos meios técnicos adequados à determinação de níveis de alcoolemia dos trabalhadores.

Lisboa, 9 de Julho de 2004.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

Manuel Adelino Vieira Paisana, vogal do conselho de administração.
João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques, secretário-geral.
Carlos Jorge Fernandes Quintino, vice-secretário-geral e tesoureiro.

Depositado em 11 de Agosto de 2004, a fl. 68 do livro n.º 10, com o n.º 106/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. da Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos da Pesca.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 624 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar e altera a anterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro.

bro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1991, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, n.º 39, de 22 de Outubro de 1993, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, n.º 28, de 29 de Julho de 1997, n.º 26, de 15 de Novembro de 1990, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000, n.º 30, de 15 de Agosto de 2001, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, e n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia da presente convenção colectiva de trabalho deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do seu prazo de vigência.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — *(Sem alteração.)*

a) *(Sem alteração.)*

b) *(Sem alteração.)*

c) Para os trabalhadores em que o trabalho normal seja efectuado durante a noite, o intervalo para refeição ou descanso, no período compreendido entre as 0 e as 6 horas, não pode ser superior a uma hora.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos a uma diuturnidade no valor de € 37,50, até ao limite de quatro, reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,60 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário para alimentação no valor de € 7,90.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas

médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo € 92 500, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — (Sem alteração.)

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 125.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

Cláusula 126.^a

(Extinta.)

ANEXO II

Tabela salarial

(Valores em euros)			
Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração de base
Técnico superior	I	A	2 375
		B	2 300
		C	2 220
		D	2 145
		E	2 070
		F	1 990
	II	A	1 900
		B	1 865
		C	1 830
		D	1 795
		E	1 755
		F	1 720
		G	1 685
	III	A	1 610
		B	1 530
		C	1 505
		D	1 480
		E	1 455
		F	1 430
		G	1 405
		H	1 380
	IV	A	1 330
		B	1 305
		C	1 275
		D	1 250
		E	1 225
		F	1 200
		G	1 175
		H	1 125
		I	1 075
	I	A	1 395
		B	1 360
		C	1 325
		D	1 290
		E	1 250

(Valores em euros)			
Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração de base
Técnico		F	1 215
		G	1 180
		H	1 145
		I	1 110
	II	A	1 085
		B	1 065
		C	1 045
		D	1 020
		E	1 000
		F	980
	III	A	955
		B	935
		C	915
		D	895
		E	875
		F	855
		G	835
	IV	A	810
		B	790
		C	765
		D	745
		E	725
		F	705
		G	685
Administrativo	I	A	900
		B	885
		C	870
		D	855
		E	840
	II	A	825
		B	810
		C	795
		D	780
		E	760
	III	A	745
		B	730
		C	715
		D	700
		E	685
	IV	A	665
		B	645
		C	625
		D	605
		E	585
Operador de exploração	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550
	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670

(Valores em euros)			
Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração de base
Operador de venda	II	E	645
		A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550
Operador técnico e de manutenção	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550
Operador de serviços de apoio	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550

Lisboa, 9 de Julho de 2004.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

Manuel Adelino Vieira Paisana, vogal do conselho de administração.
João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.
José Alves Oliveira, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos da Pesca.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 624 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego*

que a publicar e altera a anterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1991, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, n.º 39, de 22 de Outubro de 1993, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, n.º 28, de 29 de Julho de 1997, n.º 26, de 15 de Novembro de 1990, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000, n.º 30, de 15 de Agosto de 2001, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, e n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — O período de vigência mínimo desta convenção colectiva de trabalho é de 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia da presente convenção colectiva de trabalho deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do seu prazo de vigência.

2 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder fundamentadamente e por escrito nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

3 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem num prazo diferente.

4 — Quaisquer alterações futuras da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária aplicar-se-ão na data do termo da respectiva vigência, contada esta a partir da data indicada no n.º 2 da cláusula 2.^a

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

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — São condições de admissão do exterior:

- A escolaridade mínima legal, salvo casos especiais devidamente acordados com o sindicato respectivo e, quando obrigatória, a titularidade de carteira, caderneta ou carta de condução profissional;
- Capacidade física para o exercício da função, devidamente comprovada através de atestado médico, certificado antituberculoso, ausência de doença infecto-contagiosa ou qualquer outra susceptível de interferir negativamente no desempenho do cargo.

2 — As despesas resultantes do exame médico de admissão, quando as houver, serão suportadas pela entidade patronal.

3 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

4 — Não é permitido à entidade patronal fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando, para o preenchimento de vagas existentes, não haja trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no preenchimento, para o que deverá ser previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e, na falta destes, o sindicato respectivo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade patronal consultará os sindicatos, por carta registada, obrigando-se os mesmos a organizar e manter um cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados donde constem a idade, as habilitações literárias e profissionais, as empresas onde prestaram serviço e duração deste e as funções desempenhadas.

3 — A entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos no registo de desemprego dos sindicatos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante os primeiros 60 dias úteis.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder 180 dias, salvo pessoal de direcção e quadros superiores, cujo prazo será de 240 dias.

3 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á efectiva, contando-se, para todos os efeitos, o período de experiência.

4 — Durante o período de experiência dos trabalhadores, estes e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica de revisão promovida pelos SMS será readmitido na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, deduzindo-se, para todos os efeitos decorrentes deste acordo, o tempo em que esteve na situação de reforma.

2 — A readmissão, nos termos do número anterior, não será sujeita a período experimental, mas, seis meses após o reinício das funções, o trabalhador será obrigatoriamente submetido a junta médica para parecer sobre a sua aptidão ao serviço.

3 — Em caso algum haverá readmissão de trabalhador anteriormente despedido com justa causa.

4 — Ao trabalhador readmitido que anteriormente tenha, de sua iniciativa, rescindido o contrato de trabalho não será contado, para nenhum efeito, o tempo de serviço prestado na vigência do referido contrato.

Cláusula 8.^a

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão, categoria profissional e carreira dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que constam do anexo I.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.^a

Transferências

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

2 — A DOCAPESCA poderá transferir o trabalhador para outra localidade se não existir no local de trabalho original ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que tal transferência ocorrerá para o local de trabalho mais próximo onde não se verifique tal incompatibilidade.

3 — Em caso de transferência definitiva, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

Cláusula 10.^a

Rescisão do contrato provocada por transferência

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, com direito a indemnização igual à prevista no n.º 1 da cláusula 113.^a, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o trabalhador de desempenho de funções diferentes das que normalmente executa quando o interesse do serviço o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando às funções desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

4 — O desempenho de funções diferentes que exceda o período de um mês carece de sanção da empresa, mediante proposta da hierarquia.

5 — A afectação ao desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 12.^a

Substituição do trabalhador

1 — Sem prejuízo dos pressupostos constantes da cláusula anterior, o trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes tem direito:

- a) À diferença entre a remuneração base correspondente à categoria do trabalhador substituído e a sua remuneração base, acrescida dos subsídios inerentes à função, enquanto durar a substituição;
- b) Ao preenchimento automático da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a situação tenha perdurado por um período mínimo de 12 meses;
- c) À remuneração base da categoria do trabalhador substituído, acrescida dos subsídios inerentes à função, se a situação de substituição ultrapassar 12 meses consecutivos.

2 — A diferença referida na alínea a) do n.º 1 será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar, efectivamente, a substituição, confirmada esta pela hierarquia e sancionada pela empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lockout*;
- b) Efectuar despedimentos sem justa causa;
- c) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção;

- f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei ou nesta convenção;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 9.^a desta convenção;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e nas garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- l) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo o disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 11.^a e do previsto na cláusula 118.^a;
- m) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

3 — No caso a que se refere a alínea h), presume-se o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o despedimento nela referido.

4 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da lei.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categoria;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos conformes a esta convenção e à lei;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierár-

quicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

- h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea b) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídas.

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exercem funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- c) Cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador;
- d) Proporcionar aos trabalhadores formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Prestar ao sindicato e à comissão de trabalhadores da empresa, quando solicitadas, todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;
- g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do sindicato e ou de delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões parietárias e nas instituições de segurança social;
- h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da comissão de trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;
- i) Preencher e enviar ao sindicato, nos termos legais, o mapa do quadro de pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;
- j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;
- l) Fornecer ao sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados; fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da comissão de trabalhadores e do sindicato aos trabalhadores ao serviço da empresa;
- n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e de 39 horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos é de sete horas e de sete horas e quarenta e cinco minutos para os restantes trabalhadores.

3 — O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para onze horas e quarenta e cinco minutos, sem prejuízo do limite semanal referido no n.º 1 e com os seguintes condicionalismos:

- a) Nenhum trabalhador poderá ser solicitado para extensão do seu período normal de trabalho diário em mais de três dias seguidos, sendo que tal prestação não poderá ocorrer em semanas consecutivas;
- b) As referidas extensões dos períodos normais de trabalho diário não poderão ocorrer, anualmente, por mais de 15 dias;
- c) A extensão dos períodos normais referidos não poderá ser aplicada a trabalhadores que não tenham transporte assegurado.

4 — O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, ou alternativamente a segunda-feira, é o dia de descanso complementar, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Os dias de descanso para os trabalhadores de turnos de laboração contínua durante vinte e quatro horas por dia serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.

6 — Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.

7 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

8 — Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a quarenta e oito horas.

9 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas.

10 — Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido só será implementada decorridos 10 dias após a remessa ao sindicato outorgante da alteração pretendida.

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, sem prejuízo do seguinte:

- a) Para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos, e por interesse justificado da empresa, o intervalo para refeição poderá ter como duração máxima seis horas;
- b) A aplicação do previsto na alínea anterior está condicionada ao pré-aviso de, pelo menos, uma semana;
- c) Para os trabalhadores em que o trabalho normal seja efectuado durante a noite, o intervalo para refeição ou descanso, no período compreendido entre as 0 e as 6 horas, não pode ser superior a uma hora.

2 — Sempre que a interrupção do período normal de trabalho seja superior a duas horas, o trabalhador verá diminuída a sua prestação de trabalho diário na proporção de uma hora por cada duas de aumento daquela interrupção.

3 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de seis horas seguidas.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de trinta e nove horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder trinta minutos.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento farão o intervalo para refeição e descanso no seu posto de trabalho.

6 — O intervalo para pequeno-almoço e ceia é de trinta minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de trabalho suplementar por motivo de refeição.

7 — A entidade patronal pode, ainda, conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 18.^a

Horários desfasados e horários flexíveis

1 — Dentro dos horários actualmente em vigor, e por necessidade imperiosa de serviço, poderá a empresa alterar o horário diário praticado, avisando para o efeito os trabalhadores com, pelo menos, uma antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início dessa alteração e desde que da sua aplicação não resulte diminuição na retribuição.

2 — Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis entre o trabalhador e a empresa, com o conhecimento daqueles aos sindicatos.

Cláusula 19.^a

Regime de turnos

1 — Deverão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza de uma actividade exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados no n.º 1 da cláusula 16.^a

2 — Integra o conceito de trabalho por turnos a prestação de trabalho que, simultaneamente:

- a) Sofra variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite — e, eventualmente, dos períodos de descanso, produzindo alterações constantes do ritmo de vida dos trabalhadores a ela adstritos;
- b) Ocorra regularmente, ainda que de forma e em medida diversa, durante o período de trabalho nocturno.

3 — O trabalho de turnos compreende três tipos:

- a) O trabalho em turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis;
- b) O trabalho em turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dias de descanso fixo;
- c) O trabalho em turnos com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo.

4 — Pode, ainda, quando se mostre necessário à boa execução do trabalho e se revele do interesse dos trabalhadores, ser criado um tipo de trabalho em turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, dia de descanso fixo e em regime de jornada, nos termos do n.º 9 da cláusula 16.^a

5 — Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

6 — Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades dos serviços e dos utentes em geral, devidamente justificadas.

7 — Valem como motivos atendíveis para não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite as situações previstas na cláusula 77.^a

8 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite.

9 — Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

10 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da inspecção de trabalho.

Cláusula 20.^a

Afixação dos horários de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa do horário elaborado pela entidade patronal em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 18.^a e 19.^a

3 — Constarão, obrigatoriamente, dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — Poderão, também, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que exerçam actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3 — Compete à entidade patronal requerer a isenção de horário de trabalho, devendo o requerimento ser acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Cancelamento da isenção

1 — O cancelamento da isenção de horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de três meses.

O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição correspondente à isenção de horário de trabalho durante os três meses seguintes à data da comunicação.

2 — Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

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

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos, desde que devidamente comprovados:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames.

3 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

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

Cláusula 26.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 24.^a fica sujeito aos seguintes limites, por trabalhador:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas que não exceda, em dias de descanso e feriados, o período de trabalho do dia normal.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 da cláusula 24.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 4 da cláusula 24.^a, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

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

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

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

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2.

5 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

6 — Em caso algum poderá o descanso compensatório:

- a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 anteriores;
- b) Ser substituído por remuneração.

7 — A prestação de trabalho suplementar dá direito:

- a) A um intervalo de descanso de oito horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço; ou
- b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas, se estas forem superiores a oito. Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

8 — O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

- a) Pressupõe um intervalo de oito horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;
- b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea a) do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas, nos termos da alínea b) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Registo de trabalho suplementar

1 — A entidade empregadora obriga-se a possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — Do registo previsto no número anterior constará a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

3 — É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 1 quando o registo de início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 25 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores abrangidos por esta convenção adquirirão de forma progressiva e cumulativamente mais um dia de férias, de acordo com as seguintes regras:

Após completar 39 anos de idade;
Após completar 49 anos de idade;
Após completar 59 anos de idade;
Por cada 10 anos de antiguidade, até ao limite de três dias.

3 — A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

4 — Durante o período de férias, todos os trabalhadores terão direito a uma retribuição que será de montante igual ao que receberiam se estivessem em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição.

5 — Para além da retribuição mencionada no n.º 4, todos os trabalhadores têm ainda direito a um abono de subsídio de férias.

6 — O período de férias relevante em cada ano civil para os efeitos do abono do subsídio de férias não pode exceder 22 dias úteis, o equivalente a um mês de retribuição.

7 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados, seguidamente, mais de 22 dias úteis, salvo se houver acordo entre as partes.

8 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

9 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de dois dias e meio por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

10 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda o não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

11 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

12 — No ano de passagem à situação de reforma, o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente.

13 — Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço desde que a duração do referido contrato, inicial ou renovada, não atinja um ano.

14 — Antes do início de qualquer período de férias, a empresa informará os trabalhadores do horário em que serão integrados aquando do seu regresso ao trabalho.

Cláusula 30.^a

Fixação e cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois anos civis.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º quadrimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu período normal de férias nesta época, na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

- a) Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no n.º 4 da cláusula 32.^a;
- b) Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu subsídio de férias.

4 — Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar a totalidade das férias no período compreendido entre Novembro e Abril, e na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor de um quinto do respectivo subsídio de férias.

5 — Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas que prestem serviço no continente quando pretenderem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente, nos termos do disposto no n.º 7 da cláusula 29.^a

2 — O número total de períodos de férias não deve, em princípio, ser superior a três, sendo que um deles terá como mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3 — O exposto no número anterior não prejudica o previsto no n.º 5 da cláusula 77.^a

Cláusula 32.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores em anos sucessivos.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

6 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e enviados ao sindicato até 30 de Abril.

Cláusula 33.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem, ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso e se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

2 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

3 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora

poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

5 — O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1 da cláusula 29.^a, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis.

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 32.^a

2 — No caso de interrupção das férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a concessão da alta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal, no prazo de cinco dias úteis após a emissão do documento de baixa, da sua situação de doença.

Cláusula 35.^a

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

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

2 — 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.

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

4 — As disposições desta cláusula aplicam-se às situações de suspensão do contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licenças sem retribuição, em conformidade com o disposto na cláusula 83.^a

Cláusula 36.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta.

Este período de férias será, obrigatoriamente, gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse executando cumulativamente ou se a entidade patronal a isso o autorizar.

2 — A violação do disposto no número anterior dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os dias 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 — Consideram-se ainda como feriados a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais ou, quando estes não existirem, os feriados distritais para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Noção de falta

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos (pais, filhos, padrasto, madrastra, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As ocasionadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);
- d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias seguidos;
- e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, ao abrigo da cláusula 77.^a;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- g) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As provenientes do exercício de funções por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São, também, consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo pai, ao abrigo do regime especial previsto na cláusula 75.^a;
- b) As dadas pelo pai por motivo de nascimento de filho, até cinco dias úteis;
- c) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;
- d) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino;
- e) As motivadas por razões ponderosas da vida particular do trabalhador, até quatro dias por ano. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente, em períodos mínimos de meio dia de trabalho, não acrescendo nunca ao período de férias.

4 — Quando a impossibilidade de prestar trabalho se verificar para além de um mês, aplicar-se-á o disposto nesta convenção para a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Prova de justificação de falta

1 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados como faltas justificadas.

2 — As ausências resultantes de doença serão, necessariamente, comprovadas:

- a) Por documento de baixa, emitido pelos serviços médico-sociais da segurança social ou por estabelecimento hospitalar;
- b) Por atestado médico.

3 — O prazo de apresentação de justificativos de faltas é de cinco dias úteis após o regresso ao trabalho.

4 — O não cumprimento dos prazos indicados no número anterior, salvo justo impedimento devidamente fundamentado, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não originam perda ou qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente desconto na retribuição, nas férias ou na antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 40.^a, para além dos limites fixados na lei;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou de seguro, respectivamente;
- c) As que, motivadas por doença, sejam comprovadas por atestado médico;
- d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, na parte que exceda dois por mês e ou 15 dias úteis por ano, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar após parecer da comissão de trabalhadores;
- e) As estabelecidas na alínea i) do n.º 2 da cláusula 40.^a, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;
- f) As previstas na alínea d) do n.º 3 da cláusula 40.^a, na parte que exceda um dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;
- g) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;
- h) As originadas pelo cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.

Cláusula 43.^a

Participação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser comunicadas com antecedência à entidade patronal.

2 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço deverá, logo que possível e no prazo máximo de vinte e quatro horas, avisar a entidade patronal por qualquer meio ao seu alcance, indicando o motivo.

3 — O não cumprimento do prazo indicado no número anterior torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Faltas injustificadas

1 — São faltas injustificadas todas as ausências não previstas nesta convenção.

2 — São faltas injustificadas as que, dadas ao abrigo da cláusula 40.^a, não sejam objecto de justificação, nos termos da cláusula 41.^a

3 — Constituem-se em faltas injustificadas as ausências não participadas à entidade patronal, nos termos da cláusula 43.^a

Cláusula 45.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

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

- a) Faltar injustificadamente 5 dias consecutivos ou, em cada ano civil, 10 dias interpolados;
- d) Faltar injustificadamente com alegação de motivo comprovadamente falso.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1 — Na entrada ao serviço haverá tolerância até trinta minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo esta tolerância exceder o total mensal de três horas e o número de tolerâncias ultrapassar 12 por mês.

2 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, no caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

3 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular, com base na retribuição do trabalhador, sê-lo-ão, salvo disposição contrária, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretenda calcular.

6 — A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:

- a) Remuneração base;
- b) Diuturnidades e subsídio de antiguidade;
- c) Subsídio de falhas, de chefia, de coordenação e de secretariado previstos nesta convenção;
- d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico que, eventualmente, seja atribuída pela entidade patronal.

7 — Não se considera retribuição:

- a) A remuneração do trabalho suplementar;
- b) Os subsídios de alimentação, deslocação e transporte.

8 — Os subsídios de férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como retribuição.

Cláusula 49.^a

Cálculo da remuneração hora

Para todos os efeitos decorrentes desta convenção, o cálculo da remuneração da hora normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo *RIM* a retribuição ilíquida mensal definida nos termos do n.º 6 da cláusula anterior e *HS* o número de horas normal de trabalho por semana do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Determinação da retribuição variável

O montante da retribuição variável, para efeitos da remuneração do tempo de férias e do cálculo dos subsídios de Natal e férias, é a média do número de prestações pecuniárias constitutivas da retribuição variável que o trabalhador recebeu nos últimos 12 meses, ou no período da respectiva atribuição, se tiver durado menos tempo, multiplicado pelo valor das referidas prestações que estejam em vigor no início das férias ou na altura do pagamento do subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

Cláusula 52.^a

Subsídio de natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo trabalhador, nos termos das cláusulas 48.^a e 50.^a

4 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano em que a suspensão tiver início quer no ano do seu termo, a um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 53.^a

Subsídio e remuneração de férias

1 — Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias anual de montante igual à retribuição ilíquida mensal, a qual não pode ser inferior à que receberiam se estivessem ao serviço.

3 — O subsídio de férias e a retribuição correspondente ao tempo de férias serão pagos de uma só vez, antes do início do maior período de férias.

4 — No ano de admissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço que vierem a completar até 31 de Dezembro.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa, comprovada pela segurança social, e impedido, por esse facto, de gozar férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á liquidado no mês de Dezembro.

No caso de a situação de baixa ser ininterrupta, de Janeiro a Dezembro, a entidade patronal pagará, em Janeiro do ano subsequente, um complemento do subsídio de férias liquidado pela segurança social, desde que o beneficiário o haja requerido àquela instituição.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos a uma diuturnidade no valor de

€ 37,50, até ao limite de quatro, reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, à data da entrada em vigor desta convenção será contada toda a antiguidade desde o mês de admissão do trabalhador na empresa.

Cláusula 55.^a

Subsídio de antiguidade

1 — Os trabalhadores que atinjam 20 anos de serviço terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10% da sua remuneração base, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

2 — O subsídio de antiguidade referido no número anterior é pago independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de chefia aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 1 da secção D do anexo I, no montante de 5% ou de 2,5% da remuneração base, consoante o trabalhador esteja ou não investido em cargo.

2 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 2 da secção D do anexo I, no montante de 5% do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

3 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 4 da secção D do anexo I, no montante de 12% ou de 7% da remuneração base, consoante esta seja prestada ao órgão de administração ou de direcção.

4 — Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores mantêm, durante o período do respectivo exercício, o direito geral às progressões e promoções previstas na secção F.

Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respectivas funções terão direito, desde que as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a três anos, à promoção ao escalão previsto no anexo II imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,60 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles

que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora

Cláusula 57.^a

Subsídio de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de tesouraria, conforme definida no n.º 3 da secção D do anexo I, têm direito, nos termos da secção E do anexo I, a um subsídio mensal pelos riscos de função que exercem no valor de 7,5 % do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

2 — Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do subsídio de falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a 10 dias úteis, ou à totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a 10 dias úteis.

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos ao horário de trabalho por turnos têm direito a um subsídio calculado em percentagem da sua remuneração base, do seguinte modo:

- Turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis — 22,5 %;
- Turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 20 %;
- Trabalho em turnos, com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo — 15 %;
- Turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 7,5 %.

2 — Os subsídios de turno incluem a remuneração por prestação de trabalho nocturno, salvo quando aquela exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 59.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora normal de trabalho.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado pelo valor da hora normal, acrescido de 100 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento será fraccionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, na parte em que exceda o número de horas de um dia normal de trabalho, será pago com um acréscimo de 150 % sobre a remuneração da hora normal.

4 — O intervalo para refeição, durante a prestação de trabalho suplementar, conta como tempo de serviço útil.

5 — O trabalho suplementar nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o indicado nos n.ºs 1, 2 e 3 anteriores.

6 — O trabalhador cujo horário seja diurno tem direito, na prestação de trabalho suplementar nocturno:

- Ao pagamento de três horas suplementares nocturnas, quando o trabalho se inicie depois das 24 horas;
- A ser reembolsado da despesa, devidamente comprovada, que suporte pela utilização de meio de transporte, quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 23 e as 7 horas.

Cláusula 61.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25 % da respectiva remuneração base, a qual cobre todas as horas suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

Cláusula 62.^a

Pagamento da retribuição

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome, o número fiscal de contribuinte, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário para alimentação no valor de € 7,90.

2 — O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a férias.

3 — Para os efeitos do número anterior, só se considera prestação de efectivo serviço o cumprimento de um mínimo de 60% do período normal de trabalho diário.

4 — A percepção do presente subsídio não é acumulável com qualquer outra remuneração, subsídio ou compensação que visem retribuir despesas de alimentação, nomeadamente quando haja direito a ajudas de custo ou quando as despesas com deslocações sejam reembolsáveis contra a apresentação de documentos.

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a) Pequeno-almoço — 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

2 — Consideram-se períodos de refeições os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

3 — A atribuição dos abonos indicados no n.º 1 pressupõe:

- a) A observância do disposto no número anterior;
- b) A efectivação de um número de horas suplementares superior a metade do período de trabalho em dias normais.

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte efectuadas por força da deslocação e devidamente documentadas.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço terá direito a um subsídio, por quilómetro, pago por valor igual ao previsto para os funcionários públicos, nos termos da legislação que estiver em vigor.

5 — São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte, que, quando efectuadas fora do horário normal, serão pagas como trabalho suplementar.

6 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador tem direito a descansar um período de oito horas até à retoma do serviço, nos casos em que o regresso à sua residência tenha lugar depois da 1 hora, ou, se for maior, o tempo correspondente ao total das horas suplementares realizadas, nelas se compreendendo as indicadas no número anterior.

7 — No caso de grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará, por dia completo de deslocação — a título de ajudas de custo e destinando-se a cobrir as despesas de alojamento e alimentação —, um montante igual ao fixado para os servidores do Estado cujo vencimento seja correspondente à retribuição mensal do trabalhador deslocado, mas não inferior ao estabelecido para o índice 260 da função pública.

8 — Os transportes em caminho de ferro serão em 1.ª classe.

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a) Pequeno-almoço — 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo € 92 500, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA pagará as despesas de transladação.

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 67.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento do subsídio de doença ou acidente

1 — O trabalhador, na situação de doente ou acidentado, constará obrigatoriamente do quadro, mantendo todos os direitos consignados nesta convenção, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida (à data da baixa) e o subsídio que lhe for pago pela segurança social, sem prejuízo dos restantes direitos que assistam ao trabalhador, até ao máximo de 365 dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados.

Se a baixa se prolongar para além daquele limite, o complemento continuará a ser pago se a situação de doença for confirmada por junta médica requerida pela empresa.

Em casos excepcionais de natureza fraudulenta, e ouvida a comissão de trabalhadores, a empresa suspenderá o pagamento desta prestação.

3 — Ao trabalhador em regime experimental ou contratado a termo que, estando com baixa, não seja elegível para o subsídio de doença processado pela segurança social ser-lhe-á pago:

50% da retribuição líquida mensal, nos primeiros oito meses de permanência na empresa;

A partir do 9.º mês, a diferença calculada entre a retribuição líquida mensal à data da baixa e 60% do seu vencimento ilíquido.

4 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida à data do acidente e o subsídio que lhe for pago pela companhia de seguros.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — A entidade patronal assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional.

Na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas b) e c) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará ao trabalhador:

- a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;
- b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea b) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) As pensões estabelecidas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência.

Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;

- b) O complemento da pensão prevista na alínea b) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;
- c) O direito ao complemento das pensões defer-se pela ordem indicada nas várias alíneas do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- d) Em tudo o mais, observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 69.^a

Prémio de reforma

1 — Na data da reforma por invalidez a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço e três meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 anos de serviço.

2 — Se a passagem à situação de reforma por idade resultar da iniciativa do trabalhador, prevista no n.º 2 da cláusula 78.^a, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, três meses aos trabalhadores com mais de 25 anos de serviço e seis meses àqueles que tiverem ultrapassado 30 anos de serviço.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1 — São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2001 que:

- a) Sejam reformados por invalidez;
- b) Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

2 — O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100%, 90%, 80% ou 75% da última retribuição líquida recebida no activo conforme tenha, respectivamente, 30, 25, 20 ou menos de 20 anos de serviço.

A retribuição líquida, para efeitos da presente cláusula, é determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebido no activo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento.

3 — Caso o trabalhador afaia outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela segurança social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

4 — Os complementos de reforma a atribuir a partir de 1 de Janeiro de 2004 serão actualizados anualmente por forma a garantir que o respectivo montante, adicionado ao da pensão de segurança social, ou desta e qualquer outra recebida pelo trabalhador, seja igual ao da retribuição líquida que este receberia se estivesse no activo, com a antiguidade e com o correspondente percentual aplicado à data da reforma.

5 — Para os efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova junto da empresa do quantitativo das pensões de reforma que recebe.

6 — A aplicação do disposto no n.º 4 não poderá ultrapassar o montante da última retribuição ilíquida recebida no activo, com aplicação do percentual previsto no n.º 2.

7 — Em caso algum, o complemento mensal de reforma poderá ser reduzido por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterado, sem qualquer actualização.

8 — O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,5% do montante da remuneração do escalão A do nível IV da categoria de técnico, com arredondamento para a unidade seguinte, aplicando-se este mínimo às pensões já existentes, ou a atribuir até 31 de Dezembro de 2003.

9 — O regime previsto no n.º 2 da presente cláusula entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004, aplicando-se aos trabalhadores que se reformem até àquela data o regime anterior.

Cláusula 71.^a

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte de trabalhador efectivo, a empresa pagará um subsídio correspondente a três meses de retribuição ilíquida mensal, à data do falecimento, o qual será atribuído pela seguinte ordem de prioridade:

- a) Cônjuge sobrevivente, não separado judicialmente de pessoas e bens;
- b) Pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à do cônjuge, nos termos do artigo 2020.º do Código Civil;
- c) Filhos ou equiparados com direito a abono de família.

2 — Para além do subsídio referido no n.º 1, a empresa obriga-se a pagar aos herdeiros do trabalhador, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da cessação do contrato.

3 — Por morte de ex-trabalhador na situação de reformado, a empresa obriga-se a atribuir, pela mesma ordem de prioridades estabelecida no n.º 1, um subsídio correspondente ao triplo do complemento da pensão de reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

Contratos a termo

1 — É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração, ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

3 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 2, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 2 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

5 — O trabalhador contratado a termo adquire de pleno direito, decorrido o período legalmente estipulado, a qualidade de permanente, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.

6 — Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a lei e a presente convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal.

7 — No preenchimento das vagas que ocorram no quadro de pessoal da empresa, têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a termo.

8 — É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 73.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É lícita a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, quer com trabalhadores a admitir como efectivos quer com trabalhadores contratados a termo.

2 — O trabalho a tempo parcial fica sujeito à observância das seguintes normas:

- a) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão, obrigatoriamente, de documento escrito de que será dado conhecimento ao sindicato respectivo;
- b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo inteiro, calculada nos termos desta convenção e correspondente ao período ajustado;

- c) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção.

Cláusula 74.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas desta convenção, são assegurados às mulheres trabalhadoras, designadamente, os seguintes direitos:

- a) Isenção de desempenho de tarefas desaconselháveis durante a gravidez e até três meses após o parto, sem diminuição de retribuição;
- b) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez ou se com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Faltar até 120 dias na altura do parto, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Em situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) Interromper o trabalho diário por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de quaisquer direitos, para amamentação do filho durante todo o tempo que esta durar, devendo a trabalhadora apresentar declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho;
- g) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- h) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

2 — Comparecer às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que comprovadas.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

4 — Acumular o gozo de tempo de férias a que tenha direito no ano do parto com o período indicado na alínea c) do n.º 1.

5 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o período de licença terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com a prescrição médica.

6 — O direito a faltar na altura da maternidade cessa, por morte de nado-vivo, 10 dias após o falecimento, garantindo-se sempre um período mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

7 — A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área da igualdade.

8 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais dos pais trabalhadores

1 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a, nos seguintes casos:

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

3 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 1 e 2 anteriores.

4 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos ou enteados menores de 10 anos.

5 — Por motivo de hospitalização de menores de 10 anos, o direito a faltar estende-se ao período da respectiva duração.

6 — As faltas previstas nos n.ºs 4 e 5 anteriores determinam perda de retribuição, na parte que exceda o previsto na alínea d) do n.º 2 da cláusula 42.^a

7 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença especial, sem retribuição, pelo período de seis meses prorrogáveis até ao máximo de dois anos, a iniciar três meses após o nascimento, para acompanhamento do filho. Este direito está condicionado ao pré-aviso de 30 dias em relação à data de início do período de licença, o qual, uma vez iniciado, não pode ser interrompido.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores menores

1 — A entidade patronal deverá proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho e funções adequadas à sua idade e desenvolvimento.

2 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor de 18 anos, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

3 — Aos trabalhadores menores é vedada:

- a) A prestação de trabalho suplementar;
- b) A prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou oficializado.

2 — Aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até trinta e cinco ou trinta e nove horas serão concedidas, respectivamente, quatro ou seis horas, sem perda de remuneração, para frequência de aulas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos períodos seguintes, neles se incluindo os dias de descanso e feriados:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, não poderão ser ultrapassados os limites máximos de quatro dias por disciplina e de dois dias por cada prova, observado o disposto nas alíneas anteriores.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias úteis de férias à sua livre escolha.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que a requeiram com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A empresa pode exigir aos trabalhadores-estudantes a prova de horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exames. A falta de assiduidade ou falsas declarações conferem à empresa o direito de retirar as concessões previstas nos números anteriores, sem prejuízo da acção disciplinar a que houver lugar.

8 — A manutenção das regalias acima estabelecidas, em anos consecutivos, está condicionada a aproveitamento escolar, considerando-se como tal a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

9 — A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador, as despesas relativas a matrículas e propinas de qualquer curso oficial ou oficializado que se revista de manifesto interesse para a empresa. A liquidação das despesas será feita no termo do ano lectivo e reportar-se-á, exclusivamente, às disciplinas em que o trabalhador tiver tido aprovação.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam definitivamente por falta aproveitamento em dois anos seguidos ou três interpolados.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores em idade de reforma

1 — Consideram-se trabalhadores em idade de reforma, sem prejuízo de outra inferior que venha a ser legalmente estabelecida, os que completam 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores em idade de reforma que requeiram, voluntariamente, a sua passagem àquela situação gozarão de todos os direitos e regalias consignados nesta convenção enquanto durar a tramitação do seu processo na Caixa Nacional de Pensões.

3 — Os trabalhadores indicados no número anterior poderão optar por:

- a) Manter-se em funções na empresa até à comunicação oficial da sua passagem à situação de reforma;
- b) Desligar-se imediatamente do serviço adiantando-lhes a empresa, além do complemento de reforma, o montante estimado de pensão da Caixa.

Neste último caso, o trabalhador obriga-se ao acerto de contas logo que receba o quantitativo correspondente às prestações adiantadas.

4 — Os trabalhadores que, tendo completado a idade indicada no n.º 1, não façam prova junto da empresa no prazo de 30 dias do seu pedido de reforma à Caixa Nacional de Pensões deixam de ser elegíveis para a concessão dos benefícios previstos nas cláusulas 67.^a, 68.^a, 69.^a e 70.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 80.^a

Termo do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente de trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

2 — A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retoma imediata do exercício das funções, após a sua apresentação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — No caso de impedimento resultante de doença, a entidade patronal poderá fazer depender a retoma do exercício das funções do trabalhador de exame médico prévio, destinado a assegurar as condições de sanidade do mesmo.

4 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo pela não retoma do exercício das funções, excepto se a segurança social confirmar que não havia razão clínica para a alta e verificar a necessidade de retorno à situação de baixa pelo mesmo motivo, caso em que o trabalhador voltará a auferir somente os benefícios decorrentes da baixa anterior.

Cláusula 81.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 82.^a

Serviço militar obrigatório

Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório aplicar-se-ão as disposições do regime de férias e de subsídio de Natal estabelecidas nas cláusulas 35.^a e 52.^a

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição é-lhe contado como antiguidade na empresa, para todos os efeitos derivados dessa antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no quadro de pessoal e constará nos mapas de quotização sindical.

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

5 — As licenças sem retribuição de duração igual ou superior a um mês conferem à entidade patronal o direito de descontar no subsídio de Natal a parte correspondente ao período de licença.

6 — Após qualquer período de licença pedida pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o contrato de trabalho caducará cinco dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 84.^a

Encerramento temporário

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, ou diminuição da respectiva laboração, sejam quais forem as causas, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

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

Cláusula 85.^a

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo de instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da DOCAPEÇA, sempre que possível de acordo com as suas preferências, sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias, designadamente os previstos no n.º 3 da cláusula 9.^a

2 — Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização estipulada na cláusula 113.^a desta convenção.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 87.^a

Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho,

quer este tenha prazo quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas na cláusula seguinte.

Cláusula 88.^a

Necessidade de documento escrito

1 — A cessação de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento devem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas da presente convenção.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 89.^a

Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 90.^a

Rescisão com justa causa

O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 102.^a

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Considera-se «justa causa» o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, que determinem, directamente, prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados e representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 92.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com as legais consequências.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.^a

Apreciação de justa causa

1 — Para a apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o seu grau de educação, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador, ou ao seu conhecimento, que revelem haver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 94.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 9.^a

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a i) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a

Cláusula 95.^a

Garantias dos direitos do trabalhador que se despediu

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 96.^a

Pagamento na altura da cessação

Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 97.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, devendo avisar, por escrito, a entidade patronal com uma antecedência mínima de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

Cláusula 98.^a

Indemnização da falta de observância do prazo de pré-aviso

1 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, salvo se a entidade patronal a ele expressamente renunciar.

2 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos no número anterior, poderá ser movida a competente acção

de indemnização, que terá por exclusivo fundamento os prejuízos ocorridos por virtude da inobservância do referido prazo.

Cláusula 99.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na cláusula 86.^a, a entidade patronal entregará ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo, ou cargos, que desempenhou.

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

Cláusula 100.^a

Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou por realização de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão simples.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano a contar do momento em que se verificou a infracção ou logo que cesse o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

4 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído o mais rapidamente possível, garantindo-se a realização de todas as diligências necessárias para o esclarecimento da verdade e garantia da defesa do trabalhador.

2 — A não realização de diligências ou actos processuais no processo disciplinar, por período superior a 60 dias imputável à DOCAPESCA, presume o arquivamento do processo.

3 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de oito dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao sindicato respectivo;
- b) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida;
- c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar ou com preterição das formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

Cláusula 105.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 104.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As sanções disciplinares prescrevem-se não forem executadas no prazo de três meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 106.^a

Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

Cláusula 107.^a

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos darão lugar a indemnização, nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 108.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o Tribunal do Trabalho.

Cláusula 109.^a

Registo de sanções

1 — A entidade patronal deve manter actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — O sindicato também possui a competência indicada no número anterior.

Cláusula 110.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias feriados ou de descanso semanal obrigatório e ou complementar;
- d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado ao sindicato, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa, respeitante às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto, com verdade, o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas

pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;

- g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processos disciplinares, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas de trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- l) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- m) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 111.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 112.^a

Indemnização de sanção abusiva

1 — Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida e a 20 vezes no caso dos trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 113.^a

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

Cláusula 113.^a

Indemnizações

1 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto na alínea b) da cláusula 13.^a obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos seguintes:

- a) Um mês de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;
- b) A indemnização, contudo, nunca poderá ser inferior à retribuição efectiva correspondente a três meses de trabalho.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, delegados

ou dirigentes sindicais que se hajam candidatado, bem como membros das comissões de trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que decorreu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a 12 meses.

3 — O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a obriga aquela ao pagamento da importância correspondente às retribuições vincendas, até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores

Cláusula 114.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, observando-se o disposto na lei no que se refere à convocação.

Cláusula 115.^a

Locais apropriados para delegados sindicais

A DOCAPESCA porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que possível e desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 116.^a

Outros direitos de dirigentes e delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa ou serviços textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

O local ou locais da afixação serão reservados de comum acordo entre os delegados sindicais, a comissão sindical ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2 — Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes do sindicato e ou seus representantes devidamente credenciados a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a representa.

3 — Os delegados sindicais e os membros da comissão de trabalhadores têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou serviços no exercício das suas funções, procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, os seus delegados e os membros da comissão de trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade, devendo, em qualquer dos casos, ser dado conhecimento prévio ao sindicato.

5 — Aos trabalhadores que desempenhem os cargos referidos nos números anteriores não poderá, em caso algum, ser impedido ou dificultado, por qualquer forma, o exercício das suas funções, ainda que em situação de suspensão preventiva.

Cláusula 117.^a

Quotização sindical

1 — A DOCAPESCA obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta convenção a quotização sindical, entregando até ao dia 20 de cada mês, no sindicato, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam a entidade patronal a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

3 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 118.^a

Inovação técnica

1 — A introdução de métodos de trabalho e de novas tecnologias que se traduzam numa redução ou eliminação de postos de trabalho obriga a entidade patronal a promover acções de formação profissional, com vista à reconversão dos trabalhadores excedentários para o desempenho de outros cargos.

2 — Da inovação não poderá resultar nem diminuição de categoria nem redução de remuneração para os trabalhadores por ela abrangidos, os quais ficam, contudo, obrigados à respectiva reconversão e reclassificação.

Cláusula 119.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução de regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem inequivocamente revogadas pela presente convenção.

2 — Aos trabalhadores da empresa tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já consignados em convenções

anteriores, na forma como se encontram regulados nas cláusulas 67.^a, 69.^a, 70.^a e 71.^a desta convenção.

3 — A presente convenção considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ela substituídos.

Cláusula 120.^a

Incorporação ou fusão de empresas

A incorporação ou fusão da empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora, ou a empresa resultante da fusão, a integrar todos os trabalhadores das empresas incorporadas, mantendo-se os direitos e regalias adquiridos ao seu serviço.

Cláusula 121.^a

Quadro de pessoal

Dentro dos 60 dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção, a entidade patronal remeterá ao sindicato, nos termos da alínea i) da cláusula 15.^a, os seus quadros de pessoal elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

Cláusula 122.^a

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados do facto de trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade dentro de categorias agora extintas produzir-se-ão tomando não só em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta convenção como também:

- a) Quando houvesse lugar a promoção automática, haverá actualização remuneratória equivalente aos efeitos daquela, através de acesso a escalões superiores dentro da categoria;
- b) Caso existam promoções ou progressões na tabela fora do âmbito previsto na alínea anterior, e dentro daquele período temporal, estas prejudicarão aquelas se forem mais favoráveis.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria nem diminuição da retribuição ilíquida mensal.

3 — Os operadores de exploração anteriormente classificados como operadores de manipulação e lota e oriundos da categoria de pesador transitam para o escalão imediatamente superior ao que resultaria da aplicação automática da nova tabela salarial.

4 — Os trabalhadores que anteriormente estavam classificados como trabalhadores de porão e que exerciam exclusivamente as funções correspondentes a essa extinta categoria poderão optar pela continuidade do exercício de tais funções no mesmo regime.

5 — Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador técnico e de manutenção afectos às funções de maquinista de instalações frigoríficas será garantida a remuneração de base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

6 — a) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio afectos às funções de agente de fiscalização e autoprotecção será garantida a remuneração de base mínima correspondente ao escalão E do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

b) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio afectos às funções de motorista será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

c) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio afectos às tarefas de radiotelefonista será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível III da referida categoria profissional, constante do anexo I.

Cláusula 123.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro representantes sindicais e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuições:

- a) Interpretação e integração de lacunas da presente convenção;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais e reajustamento das existentes.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo os dois restantes representantes de cada uma das partes nomeados, caso a caso, pelos sindicatos e pela empresa.

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

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, aplicando-se a partir da data em que cada uma vier a ser fixada.

5 — A comissão paritária reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

Cláusula 124.^a

Aplicação das disposições do acordo

Sem prejuízo do previsto na cláusula 2.^a, todas as disposições da presente convenção produzem efeitos 20 dias após a sua assinatura.

Cláusula 125.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

ANEXO I

Secção A

Definição de categorias profissionais e funções

Administrativo. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade funcional de índole administrativa e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de atendimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

Operador de exploração. — É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da lota e equipamentos, zelando pela sua boa utilização, e controlar entradas e saídas das instalações da lota.

Operador de serviço de apoio. — É o trabalhador a quem compete, consoante as suas habilitações e aptidões, executar as tarefas auxiliares ou de apoio às actividades da empresa, nomeadamente transportes, comunicações, fiscalização e protecção, restauração, atendimento e limpeza, entre outras, sendo identificadas, para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, as seguintes funções:

Motorista. — É o operador de serviço de apoio que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e ou pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga, e assegurar a recepção e entrega de expediente e encomendas;

Operador radiotelefonista. — É o operador de serviços de apoio que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação dos portos de pesca, de acordo com as instruções em vigor, comunicando às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão. Preenche os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbem ao serviço a que se encontra adstrito;

Agente de fiscalização e autoprotecção. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a vigilância de instalações da área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação de pessoas e bens, fazendo cumprir as normas estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e segurança, e participando as ocorrências verificadas;

Operador de restauração. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a preparação, confecção e ou serviço de refeições e todos os outros serviços relacionados com o funcionamento de restaurante ou bar.

Operador técnico e de manutenção. — É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente nos domínios da electricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica

e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações electromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as suas habilitações e qualificações técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional. Para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

Electricista. — É o operador técnico e de manutenção responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas;

Maquinista de instalações frigoríficas. — É o operador técnico e de manutenção que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções.

Operador de venda. — É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registo, tratamento, codificação e processamento de dados relativos à primeira venda, podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de loja.

Técnico. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, a concepção, adopção e ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão superior, em ordem à prossecução das atribuições e objectivos prosseguidos pela empresa, nomeadamente nas áreas de actividade económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Técnico superior. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a concepção e desenvolvimento de medidas de política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Secção B

Definição de cargos

Designa-se por «cargo» o conjunto das atribuições do director, do director de delegação e do chefe de departamento.

1 — *Director.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, colaborar na definição das políticas e objectivos da empresa, organizando, dirigindo e controlando a unidade funcional de que é responsável, optimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

2 — *Director de delegação.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, dirigindo, coordenando e orientando os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão afectos, articulando com os directores a execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção; participar na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da empresa nas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

3 — *Chefe de departamento.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração ou de uma direcção, colaborar na definição dos objectivos da unidade orgânica de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento, optimizando a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estão adstritos e participando em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

Secção C

Acesso aos cargos

1 — É de competência do órgão de administração a nomeação e exoneração dos detentores dos cargos.

2 — Poderão cessar funções, a seu pedido, os detentores dos cargos.

3 — As nomeações para os cargos referidos deverão ser feitas de entre os trabalhadores possuidores de competência comprovada e, de preferência, com formação académica superior.

Secção D

Definição de funções específicas

1 — *Chefia.* — É a função de direcção, orientação, coordenação, supervisão e planificação na qual determinado trabalhador é investido para exercer na unidade orgânica em que está inserido.

2 — *Coordenação.* — É a função de orientação, coordenação e controlo de outros trabalhadores na qual determinado trabalhador é investido para desempenho sob a orientação do seu superior hierárquico.

3 — *Tesouraria.* — É a função de assegurar a movimentação dos fluxos monetários envolvendo valores em numerário (moedas ou notas) decorrentes da realização de recebimentos, pagamentos, levantamentos e depósitos.

4 — *Secretariado.* — É a função de um trabalhador administrativo que, executando tarefas inerentes à sua categoria, presta, para além dessas, apoio directo e específico ao órgão de administração ou às direcções.

Secção E

Atribuição de subsídios de função específica

1 — *Chefia* — o subsídio de chefia é atribuído a todos os trabalhadores que se encontrem investidos em funções de chefia enquanto estas durarem.

2 — *Coordenação* — o subsídio de coordenação é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação enquanto estas durarem.

3 — *Falhas* — o subsídio de falhas é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de tesouraria enquanto estas durarem.

4 — *Secretariado* — o subsídio de secretariado é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de secretariado de administração ou de direcção enquanto estas durarem.

Secção F

Progressão nas categorias

1 — A progressão nas categorias realiza-se através de mudanças de categoria e ou promoção a níveis ou escalões constantes do anexo II.

2 — A administração, por sua iniciativa, poderá decidir as progressões que se revelem necessárias à boa gestão dos recursos humanos da empresa e que resultem de critérios de competência, oportunidade ou de processos de reorganização da sua estrutura.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, realizar-se-á anualmente um processo geral de promoções por mérito, com base numa proposta fundamentada, de onde constem os elementos relativos ao método de avaliação do desempenho em vigor.

4 — A densidade das promoções anuais dependerá dos resultados económico-financeiros da empresa revelados no relatório e contas do ano anterior e das respectivas previsões inscritas no plano e orçamento para o ano seguinte, não podendo ser, em todo o caso, inferior a 5% do número total dos seus trabalhadores efectivos e do número de trabalhadores de cada categoria.

5 — O método de avaliação do desempenho, a aprovar pela administração, e após consulta aos sindicatos, deverá ser transparente, com conhecimento prévio geral dos trabalhadores, assente em critérios da maior objectividade possível, participativo na sua aplicação e responsabilizante nas suas conclusões.

Secção G

Condições especiais de admissão

Trabalhadores técnicos

a) As admissões para a categoria de técnico superior deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada.

b) As admissões para a categoria de técnico serão feitas entre candidatos com formação académica superior e ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade.

c) Os trabalhadores que concluíam uma licenciatura ou bacharelato serão classificados, respectivamente, nas categorias de técnico superior ou no nível I da categoria de técnico, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

Trabalhadores administrativos

Para a categoria de administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade, completo ou equivalente.

Trabalhadores operadores

Para as categorias de operador de venda, operador de exploração, operador técnico e de manutenção e operador dos serviços de apoio serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II
Tabela salarial

(Valores em euros)

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração de base
Técnico superior	I	A	2 375
		B	2 300
		C	2 220
		D	2 145
		E	2 070
		F	1 990
	II	A	1 900
		B	1 865
		C	1 830
		D	1 795
		E	1 755
		F	1 720
		G	1 685
	III	A	1 610
		B	1 530
		C	1 505
		D	1 480
		E	1 455
		F	1 430
		G	1 405
		H	1 380
	IV	A	1 330
		B	1 305
		C	1 275
		D	1 250
		E	1 225
		F	1 200
		G	1 175
		H	1 125
		I	1 075
Técnico	I	A	1 395
		B	1 360
		C	1 325
		D	1 290
		E	1 250
		F	1 215
		G	1 180
		H	1 145
		I	1 110
	II	A	1 085
		B	1 065
		C	1 045
		D	1 020
		E	1 000
		F	980
	III	A	955
		B	935
		C	915
		D	895
		E	875
		F	855
		G	835
	IV	A	810
		B	790
		C	765
		D	745
		E	725
		F	705
		G	685

Disposições especiais

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração de base
Administrativo	I	A	900
		B	885
		C	870
		D	855
		E	840
	II	A	825
		B	810
		C	795
		D	780
		E	760
	III	A	745
		B	730
		C	715
		D	700
		E	685
	IV	A	665
		B	645
		C	625
		D	605
		E	585
Operador de exploração	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550
Operador de venda	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550
Operador técnico e de manutenção	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550
Operador de serviços de apoio	I	A	745
		B	720
		C	695
		D	670
		E	645
	II	A	610
		B	595
		C	580
		D	565
		E	550

1 — Trabalho em câmaras frigoríficas, túneis de congelação e porões de navios congeladores:

a) Os trabalhadores que permaneçam continuamente durante quarenta minutos no interior de câmaras frigoríficas ou porões de navios congeladores terão direito a suspender o trabalho e a descansar à temperatura ambiente nos vinte minutos imediatos.

b) Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a quarenta minutos só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de vinte minutos.

c) Aos trabalhadores que executem funções de descarga e de manipulação do pescado compete a descarga e a carga de produtos transportados por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

2 — Dadas as características específicas do trabalho da descarga e manipulação do pescado na Lota de Pedrouços, o regime de feriados aplicável aos trabalhadores daquele sector, com excepção dos trabalhadores escalados para outros serviços, é o seguinte:

a) O descanso compensatório correspondente ao trabalho suplementar prestado em dia feriado será gozado na véspera desse feriado;

b) Quando o feriado coincidir com uma segunda-feira ou quando, por força da aplicação da alínea anterior, resultar uma interrupção igual ou superior a quarenta e oito horas entre duas lotas, será aplicado o regime constante da cláusula 27.^a;

c) Não se efectuarão descargas nos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro, nem na véspera destes dias.

Não se realizarão, consequentemente, lotas nestes feriados nem no dia seguinte a cada um deles.

3 — Os trabalhadores da descarga e manipulação do pescado na Lota de Pedrouços escalados para outros serviços não poderão iniciar a sua prestação de trabalho em véspera de feriado se o período normal de trabalho terminar depois da 0 horas do dia seguinte.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior poderão contudo iniciar a sua prestação de trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril e 1 de Maio, mas não antes das 23 horas.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

I — Deveres da empresa

1 — A DOCAPESCA é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

II — Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver distribuído.

4 — Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolemia que a empresa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º deste regulamento, venha a implementar.

III — Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos deve dar-se satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativas.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

IV — Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

V — Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

VI — Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

VII — Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer às disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

VIII — Locais subterrâneos

Apenas será permitido utilizar locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

IX — Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo-se, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectiva.

X — Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

XI — Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

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

XII — Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

XIII — Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

XIV — Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

XV — Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

XVI — Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser reparados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se medidas necessárias por forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos aos trabalhadores.

XVII — Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

XVIII — Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

XIX — Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

XX — Refeitórios e copas

Os refeitórios e copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

XXI — Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

XXII — Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios, e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações a construir deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

XXIII — Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

XXIV — Móveis

O mobiliário e equipamento utilizado devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

XXV — Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

XXVI — Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

SECÇÃO III

Promoção da saúde

XXVII — Medicina preventiva

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contacto de qualquer tra-

balhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que se tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

3 — Os serviços de medicina do trabalho, no âmbito da promoção da saúde, proporão a criação e a instalação dos meios técnicos adequados à determinação de níveis de alcoolemia dos trabalhadores.

Lisboa, 9 de Julho de 2004.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

Manuel Adelino Vieira Paisana, vogal do conselho de administração.
João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.
José Alves Oliveira, mandatário.

Declaração

A Fedederação dos Sindicatos da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca no processo de revisão do AE da DOCAPESCA, Portos e Lotas.

Lisboa, 21 de Julho de 2004. — *José António Bombas Amador*, dirigente nacional. — *António José Santos Cardoso Macedo*, dirigente nacional.

Depositado em 11 de Agosto de 2004, a fl. 67 do livro n.º 10, com o n.º 105/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — SITAVA — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral de 29 de Junho de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 16, de 30 de Agosto de 1998.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, com a sigla SITAVA, é a associação sindical

constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade profissional exclusivamente relacionada com o sector da aviação civil, aeródromos, aeroportos e navegação aérea.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

2 — O Sindicato tem delegações no Porto, em Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3 — O Sindicato poderá criar delegações sempre que a actividade sindical o justificar e ouvidos os trabalhadores interessados.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

1 — O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da democracia e unidade sindical.

2 — O Sindicato defende os interesses individuais e colectivos dos trabalhadores nos campos económico, social e cultural, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades democráticas e pela emancipação da classe trabalhadora.

3 — O Sindicato reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

4 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

5 — É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do Sindicato com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil, salvo quando em representação dos trabalhadores.

Artigo 5.º

A democracia sindical regula toda a organização e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 6.º

O Sindicato, enquanto associação autónoma de trabalhadores, empenha-se na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, o que passa pela transformação da actual sociedade, para o que é indispensável a unidade de todos os trabalhadores através das suas associações representativas e pelo combate a todas as formas de divisão.

Artigo 7.º

1 — Como afirmação concreta dos princípios enunciados, o Sindicato é filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional (CGTP-IN) e, consequentemente, nas suas estruturas sectoriais, regionais e locais.

2 — O Sindicato pode filiar-se noutras organizações sindicais de nível superior no âmbito internacional, de

acordo com deliberação prévia dos associados, expressa por voto secreto em assembleia geral convocada para o efeito a requerimento da direcção.

3 — Nos termos do número anterior, a assembleia geral será precedida de discussão, em moldes a definir pela assembleia de delegados, de modo a proporcionar deliberações amplamente participadas.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 8.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos e individuais dos associados;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos associados de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- c) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- e) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação dos trabalhadores e pelo fim da exploração;
- f) Cooperar com as comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- g) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença, quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades democráticas quer perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer direitos dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- c) Prestar assistência sindical e jurídica aos associados em questões ligadas à relação de trabalho, acidentes de trabalho, doenças profissionais e segurança social, podendo prestar assistência judiciária nos casos em que a direcção delibere ser essa a forma de enquadramento do conflito, assegurando o pagamento das custas e preparos, tendo o associado como obrigação o pagamento de 1% do valor que vier a receber, emergente das remunerações; a direcção definirá a todo o tempo esta matéria em regulamento interno;
- d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

- e) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e da regulamentação de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito;
- g) Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos associados;
- h) Gerir ou participar na gestão de empreendimentos que visem, directa ou indirectamente, satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos associados;
- i) Editar um órgão periódico de imprensa;
- j) Dinamizar a formação no âmbito sindical e profissional.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 10.º

1 — Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

2 — A aceitação ou recusa de filiação é competência da direcção, e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral.

3 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4 — Os associados que passem à situação de reformados e de pré-reformados manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos.

Artigo 11.º

São direitos do associado:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e da assembleia regional respectiva, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns aos associados;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos, desde que tenha seis meses de sindicalização efectiva e com a respectiva quotização paga, após a inscrição ou reinscrição no Sindicato;
- f) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato;

- g) Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral e assembleia regional respectiva, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Reclamar perante a direcção e demais órgãos dos actos que considerar lesivos dos seus interesses;
- j) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- l) Exercer o direito de tendência na forma que vier a ser definida pela assembleia geral;
- m) Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos do Sindicato e do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável e o cartão de identificação de associado.

Artigo 12.º

São deveres do associado:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e da assembleia regional respectiva ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixar de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar obrigatório ou desemprego não subsidiado;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a transferência de serviço, alteração de condições do respectivo contrato individual de trabalho, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 13.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer actividade profissional no âmbito previsto no artigo 1.º destes estatutos ou deixarem de a exercer no território nacional, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação, por escrito, à direcção;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses e, se depois de avisados, por escrito, pelo Sindicato, não efectuarem o seu pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso.

Artigo 14.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela primeira assembleia de delegados a realizar, excepto se a assembleia já tiver sido convocada, e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 16.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada os deveres previstos no artigo 12.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 18.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual dará conhecimento do caso ao delegado sindical eleito no local de trabalho do associado envolvido e nomeará para o efeito uma comissão de inquérito, que no prazo de 30 dias apresentará as conclusões.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o processo disciplinar, se a gravidade da infracção o justificar.

3 — Concluído o processo disciplinar, será proferida decisão pela direcção.

4 — Da decisão da direcção cabe recurso à assembleia de delegados e em última instância à assembleia geral, desde que apresentado à respectiva mesa no prazo máximo de 15 dias, a partir da data do conhecimento daquela decisão, devendo o recurso ser obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após o conhecimento da decisão, excepto se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VI

Organização do Sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 19.º

Os órgãos dirigentes do Sindicato são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção.

Artigo 20.º

1 — A eleição para qualquer dos órgãos da organização do Sindicato será sempre feita através de voto secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 21.º

1 — O exercício de cargos sindicais é não remunerado.

2 — Os membros eleitos do Sindicato bem como outros associados que por motivo do desempenho de funções sindicais percam toda ou parte da retribuição do trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias líquidas de impostos que comprovadamente receberiam se estivessem ao serviço das respectivas empresas, em moldes a definir pela direcção.

Artigo 22.º

1 — Os membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível, podem ser destituídos pela assembleia que os elegeu, desde que convocada expressamente para este efeito, com a antecedência de 30 dias, e desde que expressa por voto directo e secreto por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — A assembleia que destituir 50% ou mais dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no

n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, desde que a substituição se concretize antes de iniciado o último ano de mandato.

5 — Os membros eleitos em substituição dos destituídos terminam o seu mandato na mesma altura dos restantes.

6 — Qualquer dos órgãos da organização do Sindicato que fiquem reduzidos em menos de metade da sua composição inicial deverá suscitar a realização de eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 23.º

O funcionamento de cada órgão do Sindicato será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna do Sindicato, a saber:

- a) Convocação das reuniões de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum;
- d) Exigência de um quórum para as reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade do voto presencial;
- g) Elaboração de actas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões, desde que o solicitem, e publicação das deliberações de órgãos deliberativos ou fiscalizadores;
- i) Coordenação eleita pelo respectivo órgão com a responsabilidade da condução dos trabalhos;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu, pela acção desenvolvida;
- l) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e solidária de funcionamento.

SECÇÃO II

Organização nacional

SUBSECÇÃO I

Órgãos

Artigo 24.º

Os órgãos do Sindicato de âmbito nacional são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;

- c) Direcção;
- d) Assembleia de delegados;
- e) Comissão fiscalizadora de contas.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 25.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 26.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- b) Deliberar sobre a destituição da mesa da assembleia geral e da direcção;
- c) Deliberar da filiação do Sindicato em qualquer organização sindical de nível superior, de âmbito nacional ou internacional;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- e) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, do regulamento da assembleia de delegados, do regulamento da assembleia geral e do regulamento eleitoral;
- g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- i) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

Artigo 27.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 26.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação da assembleia de delegados;
- d) A requerimento de, pelo menos, 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, dele constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2, o presidente da mesa da assembleia geral deverá

convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

Artigo 28.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação, e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 29.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a eleger entre si.

Artigo 30.º

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

SUBSECÇÃO IV

Direcção

Artigo 31.º

1 — A direcção do Sindicato é constituída por 25 membros.

2 — Na composição da direcção, sendo possível, é aconselhável que seja tida em conta a proporcionalidade da distribuição dos associados por delegações, empresas e ou grupos empresariais.

3 — Dos membros da direcção, pelo menos dois serão preferencialmente da área de cada delegação do Sindicato e integrarão as respectivas coordenadoras regionais.

Artigo 32.º

1 — A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Estabelecer o número de elementos do secretariado permanente e designar ou eleger os seus membros;
- b) Designar ou eleger, de entre os membros do secretariado permanente, o secretário-geral do Sindicato;
- c) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- d) Fixar as suas reuniões ordinárias;
- e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

2 — A direcção poderá, a todo o tempo, alterar a composição e ou o número de membros do secretariado permanente.

Artigo 33.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar pedidos de filiação dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios fundamentais e fins do Sindicato definidos nestes estatutos e em conformidade com os princípios de acção aprovados pela assembleia eleitoral;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente à assembleia de delegados, o relatório e contas, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres da comissão fiscalizadora de contas;
- e) Administrar os bens, gerir os fundos e os recursos humanos do Sindicato;
- f) Criar delegações ou outras formas de organização descentralizadas do Sindicato, ouvidos os associados interessados, após obtido o parecer da assembleia de delegados;
- g) Submeter à apreciação dos órgãos do Sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias gerais extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como definir a política de pessoal aplicável, a nível nacional, de acordo com as disposições legais;
- j) Garantir uma organização eficiente dos serviços do Sindicato;
- l) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade;
- m) Convocar e presidir às reuniões da assembleia de delegados;
- n) Garantir a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- o) Desenvolver os esforços tendentes a alargar e a aprofundar a unidade dos trabalhadores e a reforçar a sua organização;
- p) Harmonizar as reivindicações e propostas dos associados e negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- q) Manter os associados informados da sua actividade e da vida do Sindicato em geral;
- r) Propor a filiação do Sindicato em organizações sindicais de nível superior.

Artigo 34.º

A direcção reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês, e as suas deliberações serão tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

Artigo 35.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 36.º

Compete ao secretariado permanente, em especial:

- a) Assegurar a actividade do Sindicato;
- b) Preparar as reuniões da direcção;
- c) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção, nomeadamente a gestão corrente entre as suas reuniões;
- d) Dar execução às deliberações da direcção.

Artigo 37.º

Compete ao secretário-geral do Sindicato, em especial:

- a) Ser o representante e o porta-voz do Sindicato e da direcção, podendo delegar num outro membro da direcção;
- b) Dirigir as reuniões da direcção e do secretariado permanente;
- c) Convocar reuniões extraordinárias;
- d) Assegurar o cumprimento das linhas de orientação e das decisões da direcção;
- e) Coordenar a actividade geral do Sindicato.

SUBSECÇÃO V

Assembleia de delegados

Artigo 38.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do Sindicato e pode funcionar de modo descentralizado.

Artigo 39.º

1 — A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

2 — A assembleia de delegados poderá ser restrita aos delegados sindicais representantes de trabalhadores em mais de uma empresa, desde que abrangidos pelo mesmo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, para debater assuntos de interesse específico dos associados dessas empresas.

Artigo 40.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores, emitindo as recomendações que entenda pertinentes;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Deliberar sobre o recurso da decisão da direcção face a processo disciplinar instaurado a um associado;
- g) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas apresentado pela direcção e o parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do Sindicato;
- i) Promover todas as acções tendentes a reforçar a organização do Sindicato e a alargar a unidade dos associados;
- j) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- l) Eleger e destituir a comissão fiscalizadora de contas;
- m) Aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e o plano de actividades apresentados pela direcção e o parecer da comissão fiscalizadora de contas.

SUBSECÇÃO VI

Comissão fiscalizadora de contas

Artigo 41.º

A comissão fiscalizadora de contas compõe-se de três membros, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 42.º

1 — A eleição da comissão fiscalizadora de contas é feita através de voto directo e secreto pela assembleia de delegados expressamente convocada para o efeito.

2 — Os membros da comissão fiscalizadora de contas serão eleitos de entre os membros da assembleia de delegados.

3 — Os membros da comissão fiscalizadora de contas na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto nas alíneas g) e m) do artigo 40.º destes estatutos não terão direito a voto naquelas matérias.

Artigo 43.º

A comissão fiscalizadora de contas reunirá, pelo menos, de três em três meses e sempre que para tal seja convocada pelo seu presidente, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

Artigo 44.º

Compete à comissão fiscalizadora de contas, em especial:

- a) Examinar toda a contabilidade do Sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;
- b) Fiscalizar a actuação no âmbito económico e financeiro;
- c) Emitir parecer sobre o relatório e contas e o orçamento;

- d) Elaborar estudos e pareceres na área da sua competência ou providenciar que aqueles sejam efectuados;
- e) Dar conta da actividade desenvolvida à assembleia de delegados.

SECÇÃO III

Organização regional

SUBSECÇÃO I

Órgãos

Artigo 45.º

Os órgãos do Sindicato de âmbito regional são:

- a) Assembleia regional;
- b) Coordenadora regional.

SUBSECÇÃO II

Assembleia regional

Artigo 46.º

A assembleia regional é constituída por todos os associados inscritos na região da delegação respectiva no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 47.º

Compete, em especial, à assembleia regional apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da coordenadora regional.

Artigo 48.º

1 — A assembleia regional reunirá:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação da coordenadora regional;
- d) A requerimento de, pelo menos, 10% dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que exerçam a sua actividade na área da delegação.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia regional deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, dele constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 deste artigo, o presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a assembleia regional de forma que esta se realize no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivos justificados, em que o prazo máximo é de 30 dias.

SUBSECÇÃO III

Coordenadora regional

Artigo 49.º

A coordenadora regional é constituída pelos membros da direcção, preferencialmente da área de cada delegação.

Artigo 50.º

Na sua primeira reunião, os membros da coordenadora regional decidirão do regulamento de funcionamento, da designação ou eleição do coordenador e da distribuição de responsabilidades por cada um dos seus membros a fim de assegurar o pleno exercício das suas competências.

Artigo 51.º

Compete à coordenadora regional, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele na área da respectiva delegação, de acordo com as orientações e deliberações dos órgãos nacionais e os princípios do Sindicato definidos nos presentes estatutos;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato na área da delegação, de acordo com as orientações e deliberações dos órgãos nacionais e os princípios do Sindicato definidos nestes estatutos;
- c) Assegurar a proposta de plano de actividades e do orçamento da delegação respectiva;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato que tenham sido atribuídos à delegação respectiva;
- e) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato na área da respectiva delegação;
- f) Submeter à apreciação dos órgãos do Sindicato os assuntos sobre os quais eles devem pronunciar-se;
- g) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias regionais, sempre que o julgar conveniente;
- h) Dar execução às deliberações e orientações de âmbito nacional e regional dos órgãos do Sindicato;
- i) Desenvolver os esforços tendentes a alargar e aprofundar a unidade dos trabalhadores e a reforçar a sua organização;
- j) Harmonizar as reivindicações e propostas dos associados e negociar convenções colectivas de trabalho na área da respectiva delegação;
- l) Manter os associados informados da sua actividade e da vida do Sindicato em geral.

Artigo 52.º

1 — A coordenadora regional reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por maioria de votos dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — A coordenadora regional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 53.º

1 — Para que o Sindicato na área da respectiva delegação fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da coordenadora regional.

2 — A coordenadora regional poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Organização na empresa

Artigo 54.º

A organização do Sindicato na empresa é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a) Plenário de trabalhadores;
- b) Comissão sindical;
- c) Delegados sindicais;
- d) Comissões profissionais.

Artigo 55.º

1 — A secção sindical é constituída por todos os trabalhadores filiados no Sindicato que exercem a sua actividade em determinada empresa.

2 — Poderão participar na secção sindical os trabalhadores da empresa não filiados no Sindicato, desde que assim o deliberem os trabalhadores filiados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3 — Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

Artigo 56.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo de trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 57.º

1 — A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais de uma empresa.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical o justificar, esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado.

Artigo 58.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma empresa ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão dos trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3 — A eleição e exoneração dos delegados sindicais será objecto de regulamento.

Artigo 59.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no controlo de gestão;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que a informação do Sindicato chegue a todos os trabalhadores do sector;
- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições gerais, legais, contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;
- h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- i) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção;
- j) Estimular a participação dos trabalhadores na vida sindical;
- l) Incentivar os trabalhadores não filiados no Sindicato a procederem à sua inscrição;
- m) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- n) Contribuir para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- o) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- p) Comunicar imediatamente à direcção eventuais mudanças de sector;
- q) Comparecer nas assembleias de delegados, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- r) Consultar os trabalhadores que representam sobre os assuntos sindicais e orientar o exercício das suas funções de acordo com as posições expressas pela maioria desses trabalhadores;
- s) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre os assuntos acerca dos quais sejam consultados.

Artigo 60.º

1 — As comissões profissionais compõem-se, num mínimo, de três elementos eleitos de entre os associados da mesma categoria ou carreira profissional.

2 — As comissões profissionais constituem um apoio técnico, às quais compete apresentar à direcção propostas de solução sobre questões especificadamente relacionadas com a categoria ou carreira profissional e respectivas condições de prestação de trabalho.

3 — Compete à direcção ou aos associados directamente interessados a constituição de comissões profissionais.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 61.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) Receitas provenientes de quaisquer iniciativas;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 62.º

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1% da sua retribuição base ilíquida mensal ou da sua prestação mensal de pré-reforma ou da prestação atribuída pelo fundo de desemprego.

2 — A quotização mensal a pagar por cada associado na situação de reformado é de 0,5% do valor da reforma.

3 — Cabe à assembleia de delegados definir a forma da cobrança da quotização.

Artigo 63.º

1 — Os fundos são obrigatoriamente aplicados na realização dos fins estatutários e na cobertura de todas as despesas e investimentos resultantes da actividade do Sindicato.

2 — A atribuição de verbas para as delegações do Sindicato é fixada anualmente pela assembleia de delegados, sob proposta da direcção, após ouvidas as coordenadoras regionais.

Artigo 64.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia de delegados, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento e o plano de actividades, estarão patentes aos associados na sede, delegações e outros locais de funcionamento do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia de delegados, e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegado sindicais.

3 — No caso de, por qualquer circunstância, o orçamento não tiver sido aprovado e enquanto o não for, é aplicável a utilização por duodécimos do orçamento do ano anterior.

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 65.º

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito com a antecedência

mínima de 30 dias, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes à assembleia.

Artigo 66.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 67.º

Os presentes estatutos e respectivos anexos só poderão ser alterados pela assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 68.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 69.º

A convocação e forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral, reger-se-ão pelo regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Artigo 70.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses que antecedem o termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 71.º

O símbolo do Sindicato é constituído por um avião numa pista com a designação SITAVA num círculo com o nome do Sindicato.

Artigo 72.º

A bandeira do Sindicato é de tecido vermelho com o símbolo do Sindicato ao centro.

CAPÍTULO XII

Casos omissos

Artigo 73.º

A resolução de casos não previstos e de dúvidas que venham eventualmente a colocar-se na aplicação destes estatutos será definida pela mesa da assembleia geral.

ANEXO I

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios amplamente divulgados e por afixação na sede, nas delegações e nos locais de trabalho, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes nas alíneas b), f), g) e h) do artigo 26.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias, e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 2.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de associados, salvo disposição em contrário.

Artigo 3.º

1 — As reuniões requeridas ao abrigo do disposto nos artigos 27.º e 48.º dos estatutos do Sindicato não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 4.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral e da direcção;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

Artigo 5.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente às reuniões da assembleia geral e da assembleia regional;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;

- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral, assim como substituí-lo nos seus impedimentos temporários ou definitivo.

Artigo 6.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

3 — Deverá haver sessões em todas as delegações, só se admitindo que não se realizem em casos excepcionais devidamente justificados.

Artigo 7.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizada far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

Artigo 8.º

Compete à mesa da assembleia geral e, só no caso de total impossibilidade, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizada.

Artigo 9.º

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral até cinco dias antes da sua realização.

Artigo 10.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 11.º

Salvo os casos expressamente previstos no regulamento eleitoral, não são permitidos o voto por correspondência nem o voto por procuração.

Artigo 12.º

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

ANEXO II
Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Nos termos do artigo 69.º dos estatutos do Sindicato, a assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 2.º

Não podem ser eleitos associados que:

- a) Sejam membros da comissão de fiscalização eleitoral;
- b) Sejam associados há menos de seis meses;
- c) Sejam menores de 18 anos.

Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreçar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses que antecedem o termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção.

Artigo 5.º

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios amplamente divulgados e por afixação na sede, nas delegações e nos locais de trabalho, com a antecedência de 60 dias.

Artigo 6.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato e suas delegações no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

Artigo 7.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;

- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização eleitoral.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, um décimo ou 200 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência, designação da empresa onde trabalham e área da respectiva delegação do Sindicato, não podendo nenhum associado candidatar-se por mais de uma lista.

4 — Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data para que foi convocada a assembleia geral eleitoral.

7 — O primeiro subscritor de cada lista de candidatura é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 8.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subseqüentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à da realização do acto eleitoral.

Artigo 9.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar o relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização eleitoral inicia as suas funções após o termo do mandato referido no n.º 3 do artigo 8.º

Artigo 10.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colocada ou distribuída por qualquer forma propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para as listas concorrentes, fixado pela direcção consoante as possibilidades financeiras do Sindicato ou através do orçamento aprovado.

Artigo 11.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 12.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5 — Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

Artigo 13.º

1 — O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.

2 — É permitido o voto por correspondência aos associados que trabalhem em localidades onde não existam mesas de voto, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) Este sobrescrito seja introduzido noutro endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral e donde constem o número e a assinatura do associado.

3 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

4 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência, se tal tiver acontecido.

Artigo 14.º

1 — Os boletins de voto editados pelo Sindicato, sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente uma abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

Artigo 15.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identificação ou outro documento idóneo com fotografia.

2 — Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o boletim de voto.

3 — Dirigir-se-á o eleitor ao local de voto situado na assembleia e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

4 — Voltando para junto da mesa de voto, o eleitor entregará o boletim de voto ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários «descarregarão» os votos nos cadernos eleitorais.

5 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchido de modo diverso do disposto no n.º 3 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 16.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa de voto à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinalados pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e nas suas delegações.

3 — Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo de 15 dias, incidindo a votação entre as listas mais votadas.

Artigo 17.º

1 — Pode ser interposto recurso com o fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de três dias, sendo a decisão comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do Sindicato e nas suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral que for convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento, e decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de quarenta e oito horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 18.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 10 dias após a decisão da assembleia geral.

Artigo 19.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

Artigo 20.º

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

ANEXO III

Regulamento da assembleia de delegados

Artigo 1.º

1 — A assembleia de delegados poderá reunir:

- a) Em sessão plenária;
- b) Em sessão plenária de forma descentralizada;
- c) Por empresa ou empresas abrangidas pelo mesmo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinado em função dos assuntos a debater.

Artigo 2.º

1 — Com a convocação da assembleia de delegados descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O delegado sindical que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia de delegados até cinco dias antes da sua realização.

3 — A mesa da assembleia de delegados assegurará que antes da reunião convocada as propostas sejam dadas a conhecer aos delegados sindicais.

Artigo 3.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas do exercício findo apresentado pela direcção bem como o parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento do próximo exercício apresentado pela direcção bem como o parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- c) Semestralmente para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 42.º dos estatutos do Sindicato;
- d) De quatro em quatro anos para eleger os secretários da respectiva mesa da assembleia de delegados e a comissão fiscalizadora de contas, na primeira reunião que ocorrer após o termo dos respectivos mandatos.

Artigo 4.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção;

- c) A solicitação da comissão fiscalizadora de contas;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Tendo em consideração os assuntos a debater, a mesa da assembleia de delegados deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no artigo 1.º deste regulamento.

Artigo 5.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatória a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocatória da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

Artigo 6.º

As reuniões da assembleia de delegados têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

Artigo 7.º

1 — As reuniões extraordinárias da assembleia de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia de delegados antes de decorridos três meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 8.º

1 — A mesa da assembleia de delegados é constituída pelo presidente, que será membro da direcção e por esta designado, e por dois secretários eleitos de entre os membros da assembleia de delegados.

2 — Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados, nos termos definidos no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia de delegados.

Artigo 9.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar e expedir os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia de delegados;
- c) Preparar as reuniões;
- d) Redigir as actas;
- e) Informar os delegados sindicais das deliberações da assembleia de delegados;
- f) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia de delegados;
- g) Substituir o presidente da mesa nos seus impedimentos.

Artigo 10.º

1 — As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2 — As votações poderão ser de braço no ar, caso não haja decisão em contrário, sendo por voto directo e secreto quando a isso os estatutos do Sindicato obriguem.

Artigo 11.º

A perda de qualidade de delegado sindical determina a exclusão da assembleia de delegados, bem como de membro da respectiva mesa.

Artigo 12.º

A assembleia de delegados poderá deliberar a constituição entre os seus membros de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com o seu âmbito de competência.

Artigo 13.º

Este regulamento só pode ser alterado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

ANEXO IV

Regulamento dos delegados sindicais

Artigo 1.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores ou da direcção.

2 — A designação dos delegados sindicais é precedida de eleições, a realizar nos locais de trabalho ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

3 — Em situações excepcionais e com o objectivo de criar condições para a eleição, o delegado sindical poderá ser designado pela direcção.

Artigo 2.º

1 — A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe aos trabalhadores participantes na eleição.

2 — Após a eleição, será feita uma acta, que será assinada pelos componentes da mesa que procedeu à eleição e enviada ao Sindicato.

Artigo 3.º

1 — Só pode ser delegado sindical o trabalhador, associado do Sindicato, que reúna as condições seguintes:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 16 anos;
- c) Não fazer parte da direcção ou da mesa da assembleia geral.

Artigo 4.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo à direcção do Sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo de acordo com as necessidades da actividade sindical.

Artigo 5.º

1 — O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — A eleição dos delegados sindicais verificar-se-á nos dois meses seguintes ao termo do mandato.

Artigo 6.º

1 — A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegem e pode verificar-se a todo o tempo.

2 — A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número de trabalhadores presentes.

3 — O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

Artigo 7.º

A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo Sindicato, após o que os delegados sindicais iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 8.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

O Presidente da Mesa a Assembleia Geral, *Alberto Alcântara de Melo*.

Registados em 3 de Agosto de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 111/2004, a fl. 60 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Trabalhadores na Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Eleição em 26, 27, 28 e 29 de Abril de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Adriano Vieira Rodrigues, casado, chefe de mesa na Grupo Pestana Pousadas, S. A., Pousada de São Teotónio, nascido em 20 de Dezembro de 1948, portador do bilhete de identidade n.º 3043780, sócio n.º 7045, residente na Rua do Notário, Feira, 4905-332 Barroelas.

Antónia Eugénia Silva Batista, solteira, empregada de refeição na ITAU — Instituto Técnico Alimentação Humana, S. A., nascida em 15 de Abril de 1961, portadora do bilhete de identidade n.º 6650881, sócia n.º 18 891, residente na Travessa de Angola, 65, 4445-325 Ermesinde.

Carla Julieta Sousa Rodrigues, solteira, chefe de bordo na SERVIRAIL, L.da, nascida em 31 de Janeiro de 1971, portadora do bilhete de identidade n.º 9582850, sócia n.º 22 572, residente na Travessa da Extrema, 74, 1.º, direito, 4420-141 Gondomar.

Crispim Guedes Pimenta, solteiro, empregado de mesa de 1.ª na HOTELGAL — Sociedade Hotéis Portugal, L.da, Le Meridien Park Atlantic, nascido em 15 de Dezembro de 1962, portador do bilhete de identidade n.º 9751756, sócio n.º 18 147, residente na Rua das Sobreiras, 606, 4150-713 Porto.

Eloísa Adelina António Silva, solteira, empregada de refeição na Eurest Portugal, L.da, nascida em 10 de Setembro de 1964, portadora da autorização de residência n.º 0372645, sócia n.º 22 949, residente na Rua das Torradas, 3, 5.º, traseiras, 4700-408 Braga.

Ema Paulo Santos Oliveira Moreira, casada, empregada de mesa no Hotel Vila-Galé Porto, S. A., nascida em 7 de Janeiro de 1969, portadora do bilhete de identidade n.º 5594746, sócia n.º 23 056, residente na Rua do Bairro Norte, 49, 1.º, esquerdo, 4510-192 São Pedro da Cova.

Fátima Graciete Silva Morais, solteira, escriturária de 3.ª na Eurest Portugal, L.da, nascida em 7 de Novembro de 1978, portadora do bilhete de identidade n.º 11662962, sócia n.º 23 696, residente na Rua do Professor Egas Moniz, 1800, 4510-119 Jovim.

Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo, casado, empregado de *snack-bar* de 1.ª na M. Camilo de

- Sousa, L.^{da}, Restaurante O Abrigo, nascido em 8 de Dezembro de 1958, portador do bilhete de identidade n.º 5779700, sócio n.º 4154, residente na Rua da Paz, 45, 4780-517 Santo Tirso.
- Ilda Maria Silva Matos Carneiro, casada, distribuidora na Eurest Portugal, L.^{da}, nascida em 16 de Março de 1967, portadora do bilhete de identidade n.º 7422652, sócia n.º 17 171, residente na Avenida da Restauração, 1280, Joane, 4760 Vila Nova de Famalicão.
- Ismael Silvino Rebelo Mato, solteiro, encarregado de restaurante no INATEL, nascido em 26 de Abril de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 7040128, sócio n.º 12 557, residente em Sigoelos, 4940-260 Ferreira PCR.
- Jorge Leonel Pinho Vasconcelos Felgueiras, casado, chefe de recepção na Grupo Pestana Pousadas, S. A., Pousada de Santa Marinha, nascido em 24 de Agosto de 1959, portador do bilhete de identidade n.º 3725161, sócio n.º 11 237, residente na Rua da Fonte do Mundo, 48, 3.º, esquerdo, 4700-383 Braga.
- Jorge Manuel Machado Pinto Martins Silva, casado, caixa auxiliar volante no Bingo do Vitória Sport Clube de Guimarães, nascido em 23 de Junho de 1959, portador do bilhete de identidade n.º 3854542, sócio n.º 15 504, residente no Largo da Botica, lote 2, 65, 2.º, direito, Caldeias, 4800-389 Caldas das Taipas.
- Jorge Fernando Campos Silva, casado, caixa fixo no Bingo do Futebol Clube do Porto, nascido em 7 de Abril de 1970, portador do bilhete de identidade n.º 9065190, sócio n.º 15 853, residente na Rua de Sá Noronha, 87, 2.º, 4050-527 Porto.
- José António Miranda Freitas, casado, porteiro no Bingo do Sport Comércio e Salgueiros, nascido em 29 de Junho de 1964, portador do bilhete de identidade n.º 7031040, sócio n.º 17 939, residente na Rua do Pinheiro, 51, 1.º, 4050-484 Porto.
- José Santos Rodrigues, casado, pagador de banca na Varzim-Sol — Turismo Jogo Animação, S. A., Casino da Póvoa de Varzim, nascido em 16 de Novembro de 1948, portador do bilhete de identidade n.º 5694283, sócio n.º 16 463, residente na Rua do Padre José António Campos, 35, 1.º, poente, 4490-668 Póvoa de Varzim.
- Luísa Jesus Gomes Vaz, solteira, auxiliar de acção médica na SUCH — Serviço Utilização Comum Hospitais, nascida em 20 de Fevereiro de 1966, portadora do bilhete de identidade n.º 8189448, sócia n.º 23 274, residente no Bairro Novo da Previdência, bloco C, 13, 1.º, esquerdo, 5300-215 Bragança.
- Luís Pedro Gonçalves Maximino, solteiro, recepcionista de 2.ª na Grupo Pestana Pousadas, S. A., Pousada Barão de Forrester, nascido em 28 de Agosto de 1980, portador do bilhete de identidade n.º 11828093, sócio n.º 23 030, residente no Bairro da Lama Boa, 8, 5070-020 Alijó.
- Manuel Joaquim Costa Fernandes, casado, empregado de mesa no Bingo do Vitória Sport Clube de Guimarães, nascido em 26 de Setembro de 1949, portador do bilhete de identidade n.º 3495573, sócio n.º 15 514, residente na Rua de Manuel Peixoto, 254, 3.º, direito, 4810-102 Guimarães.
- Manuel Rodrigues Souto, divorciado, chefe de bar na Grupo Pestana Pousadas, S. A., Pousada de D. Dinis, nascido em 8 de Agosto de 1955, portador do bilhete de identidade n.º 5836877, sócio n.º 15 699, residente na Pousada de D. Dinis, 4920 Vila Nova de Cerveira.
- Margarida Lurdes Afonso Fernandes, casada, cozinheira de 1.ª na Eurest Portugal, L.^{da}, nascida em 15 de Março de 1964, portadora do bilhete de identidade n.º 9756286, sócia n.º 13 602, residente no Bairro do Pinhal, Rua de Alexandrina Calainha, lote 19, 3.º, direito, 5300-126 Bragança.
- Margarida Maria Ferreira Pacheco, solteira, empregada de balcão na GERTAL — Companhia Geral Restauração Alimentação, S. A., nascida em 28 de Novembro de 1975, portadora do bilhete de identidade n.º 11677239, sócia n.º 20 585, residente na Rua de Ivone Silva, 92, rés-do-chão, direito, 4460-328 Senhora da Hora.
- Maria Albertina Correia Ferreira, separada de facto, empregada de andares na GAIHOTEL — Sociedade Hoteleira de Gaia, L.^{da}, Hotel Holiday Inn Porto, nascida em 15 de Junho de 1968, portadora do bilhete de identidade n.º 9104911, sócia n.º 14 131, residente na Rua da Escola do Maninho, 346, C/3, 4405-746 Vila Nova de Gaia.
- Maria Alice Fonseca Teixeira Monteiro, casada, empregada de refeitório na GERTAL — Companhia Geral Restauração Alimentação, S. A., nascida em 9 de Outubro de 1957, portadora do bilhete de identidade n.º 3905433, sócia n.º 10 582, residente na Praceta da COOPERMAIA, 87, 4.º, direito, Gueifães, 4470-025 Maia.
- Maria Cândida Barbosa Silva Carvalho, casada, empregada de distribuição personalizada na SERUNION — Restaurantes Portugal, S. A., nascida em 18 de Novembro de 1953, portadora do bilhete de identidade n.º 5821768, sócia n.º 20 300, residente na Rua do Barão de Joane, Edifício Sincães, bloco A, 2.º, A, 4760 Vila Nova de Famalicão.
- Maria Celeste Gomes Santos Silvo, casada, preparadora na Eurest Portugal, L.^{da}, nascida em 6 de Junho de 1959, portadora do bilhete de identidade n.º 5915972, sócia n.º 19 233, residente na Rua do Estado da Índia, 660, 10.º, hab. 103, 4430-094 Vila Nova de Gaia.
- Maria Fátima Aspeçada Nogueira, solteira, copeira na IMOREY — Empreendimentos Imobiliários Turísticos, L.^{da}, Hotel Tuela, nascida em 12 de Janeiro de 1974, portadora do bilhete de identidade n.º 10918967, sócia n.º 21 708, residente no Bairro do Regado, bloco 12, ent. 300, C/54, 4250-394 Porto.
- Maria Fernanda Costa Silva Moreira, divorciada, cozinheira de 1.ª na ICA — Indústria Comércio Alimentar, S. A., nascida em 29 de Julho de 1962, portadora do bilhete de identidade n.º 7126637, sócia n.º 11 941, residente na Rua de Teófilo Braga, 430, 4760-389 Calendário.
- Maria Fernanda Ferreira Silvo Moreira, solteira, empregada de balcão de 2.ª na Eurest Portugal, L.^{da}, nascida em 25 de Janeiro de 1982, portadora do bilhete de identidade n.º 12168001, sócia n.º 21 495, residente na Rua da Fontiela, 122, 4745-540 São Romão do Coronado.
- Maria Filomena Leal Ribeiro, solteira, cozinheira de 1.ª na Casa de Saúde da Boavista, nascida em 27 de Fevereiro de 1955, portadora do bilhete de identidade n.º 5977858, sócia n.º 19 746, residente na Travessa da Francos, 104, 4250-221 Porto.
- Maria Isabel Ferreira Lopes, solteira, empregada de refeitório na SOLNAVE — Restaurantes e Alimentação, S. A., nascida em 12 de Setembro de 1965,

- portadora do bilhete de identidade n.º 8226361, sócia n.º 15 226, residente na Rua de Guedes de Oliveira, 32, 4435-274 Rio Tinto.
- Maria Luísa Loureiro Silva Pinto, divorciada, ajudante de lar na Misericórdia de Vila Nova de Gaia, nascida em 20 de Maio de 1959, portadora do bilhete de identidade n.º 8808014, sócia n.º 21 641, residente na Rua de Raimundo Carvalho, 140, 1.º, 4430-184 Vila Nova de Gaia.
- Maria Madalena Vieira Silva Gonçalves, casada, recepcionista de 1.ª na Grupo Pestanas Pousadas, S. A., Pousada de Santa Maria do Bouro, nascida em 4 de Abril de 1965, portadora do bilhete de identidade n.º 9436550, sócia n.º 22 004, residente no Bloco Alto Ave, 1.º bloco, 1.º direito, 4850-566 Vieira do Minho.
- Maria Nazaré Soares Pinto, solteira, empregada de balcão na Stória del Caffè — Café e Cafetarias, L.ª, nascida em 20 de Dezembro de 1980, portadora do bilhete de identidade n.º 11758418, sócia n.º 21 381, residente na Travessa do Alto de Chaquedas, 150, rés-do-chão, direito, 4400-357 Vila Nova de Gaia.
- Nuno Gabriel Gomes Paiva, solteiro, empregado de balcão na Actividades Hoteleiras Galiza Portuense, L.ª, Cervejaria Galiza, nascido em 10 de Dezembro de 1982, portador do bilhete de identidade n.º 12800673, sócio n.º 21 694, residente na Rua do Campo Alegre, 412, C/9, 4150-170 Porto.
- Paula Maria Ferreira Costa, divorciada, empregada de refeitório na ITAU — Instituto Técnico Alimentação Humana, S. A., nascida em 7 de Julho de 1967, portadora do bilhete de identidade n.º 8475225, sócia n.º 17 021, residente na Rua da Fragata, 30, Vila Cova, 4515-396 Medas.
- Rita Pereira Santos Silva, casada, cozinheira de 3.ª na UNISELF — Gestão Exploração Restaurantes Empresas, L.ª, nascida em 21 de Agosto de 1962, portadora do bilhete de identidade n.º 5985320, sócia n.º 16 254, residente na Alameda da Granja, 140, 2.º direito, 4425-093 Águas Santas, Maia.
- Sónia Patrícia Lemos Oliveira Seixas, casada, empregada de balcão na Eurest Portugal, L.ª, nascida em 7 de Novembro de 1978, portadora do bilhete de identidade n.º 11719385, sócia n.º 20 979, residente na Rua da Campainha, 73, rés-do-chão, 4435-140 Rio Tinto.
- Teresa Maria Pinto Ribeiro Pereira, casada, operadora de lavandaria na SUCH — Serviço Utilização Comum Hospitais, nascida em 1 de Abril de 1967, portadora do bilhete de identidade n.º 8141262, sócia n.º 19 512, residente na Rua das Boucinhas, 4, 5000-033 Andraes.
- Viriato Augusto Tavares, casado, cozinheiro de 1.ª na GERTAL — Companhia Geral Restauração e Alimentação, S. A., nascido em 1 de Janeiro de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 6591814, sócio n.º 10 741, residente na Avenida das Cantarias, 121, 2.º, direito, 5300-107 Bragança.
- Manuel Pina Ferreira, casado, recepcionista de 1.ª na GOLDTUR — Hotéis e Turismo, S. A., Hotel Novotel Vermar Póvoa, nascido em 28 de Junho de 1948, portador do bilhete de identidade n.º 3025480, sócio n.º 3694, residente na Rua de José Caetano Calafate, 104, 4490-616 Póvoa de Varzim.
- José Carlos Matos Alpoim Menezes, casado, motorista de ligeiros na Eurest Portugal, L.ª, nascido em 7 de Setembro de 1965, portador do bilhete de identidade n.º 7289472, sócio n.º 22 216, residente na Praceta do Alferes Pereira, 78, 2.º, habitação 93, 4400-009 Vila Nova de Gaia.
- Joaquim Pereira Abreu, casado, cozinheira de 1.ª na Eurest Portugal, L.ª, nascido em 17 de Janeiro de 1949, portador do bilhete de identidade n.º 3521794, sócio n.º 17 148, residente na Rua do Carramão, 76, 4810-410 Guimarães.
- Margarida Maria Costa Pimenta, casada, empregada de refeitório na UNISELF — Gestão Exploração Restaurantes Empresas, L.ª, nascida em 19 de Janeiro de 1961, portadora do bilhete de identidade n.º 7673892, sócia n.º 17 280, residente na Rua de Stuart Carvalhais, 3, 5000-444 Vila Real.
- Maria Adelaide Pinto Rodrigues, divorciada, cozinheira de 1.ª na SOLINCA — Investimentos Turísticos, S. A., Porto Palácio Hotel, nascida em 12 de Novembro de 1959, portadora do bilhete de identidade n.º 5702139, sócia n.º 8569, residente na Rua de Antero de Quental, 212, 4.º, direito, 4050-052 Porto.

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 6 de Agosto de 2004.

Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul — Eleição em 1 e 2 de Julho de 2004 para o mandato de quatro anos.

Direcção

- Américo da Rosa Flor Marques, laminador; bilhete de identidade n.º 4925368, de 7 de Dezembro de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Amílcar Macedo Dinis Tomás, técnico industrial; bilhete de identidade n.º 11253752, de 14 de Abril de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- António Manuel Branco Correia, operador de máquinas de extrusão; bilhete de identidade n.º 10503602, de 25 de Janeiro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- António Manuel Gomes de Carvalho, serralheiro mecânico; bilhete de identidade n.º 9000866, de 19 de Setembro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- António Manuel João Hilário, apontador; bilhete de identidade n.º 7372921, de 25 de Fevereiro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Faro.
- Carlos Alberto Rodrigues Fernandes, laminador; bilhete de identidade n.º 10133516, de 6 de Abril de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Carlos Manuel Nunes da Mata, serralheiro mecânico; bilhete de identidade n.º 7317218, de 12 de Novembro de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Domingos Manuel da Silva Santos, electricista auto; bilhete de identidade n.º 5494572, de 23 de Março de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

- Eduardo Jaime Santos Florindo, mont. p. o. mec. série; bilhete de identidade n.º 7813858, de 16 de Março de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- Esmeralda da Costa Marques Gonçalves, controladora de qualidade; bilhete de identidade n.º 11465196, de 25 de Setembro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- Fátima da Conceição Relvas Carvalho da Silva, auxiliar de armazém; bilhete de identidade n.º 10909949, de 29 de Janeiro de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- Fernando Manuel Pacheco Dias, laminador; bilhete de identidade n.º 5394552, de 6 de Março de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Filomena Rosa Calvino Angeja, operária fabril; bilhete de identidade n.º 10889242, de 13 de Março de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- Gabriel Chagas Sousa Reis, mont. p. o. mec. série; bilhete de identidade n.º 8185411, de 22 de Fevereiro de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- Gilmar Lima Góis, especialista; bilhete de identidade n.º 18002828, de 18 de Abril de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Higino António Silva Coutinho, técnico de electricidade e electro; bilhete de identidade n.º 3353019, de 14 de Janeiro de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Isaura Maria Teixeira Garcia, operadora de posto; bilhete de identidade n.º 929249614, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Jacinto Raposo de Brito, soldador; bilhete de identidade n.º 2327665, de 10 de Julho de 1996, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- João César Caixeiro Remechido, auditor de qualidade; bilhete de identidade n.º 8087185, de 29 de Setembro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- João Eduardo Caldeira Heitor de Matos, serralheiro de tubos; bilhete de identidade n.º 2049524, de 24 de Maio de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- João Francisco Cruz Silva, bate-chapas; bilhete de identidade n.º 10166281, de 28 de Outubro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- João Lúcio Prates Pavia, operador de máquinas; bilhete de identidade n.º 6021281, de 13 de Fevereiro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Joaquim Cassiano Pires Custódio Vaz Velho, electricista auto; bilhete de identidade n.º 5410480, de 21 de Janeiro de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- José António Soares Pereira, serralheiro mecânico; bilhete de identidade n.º 8491066, de 19 de Setembro de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- José Carlos Dias Pereira da Silva, operador fabril; bilhete de identidade n.º 9607384, de 2 de Junho de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- José Carlos dos Santos Rodrigues, bate-chapas; bilhete de identidade n.º 5260087, de 13 de Fevereiro de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- José Fernando da Costa Monteiro, serralheiro mecânico; bilhete de identidade n.º 9831967, de 21 de Março de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- José Francisco Pereira Beijinho, mecânico auto; bilhete de identidade n.º 8422231, de 23 de Março de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Beja.
- José Francisco Rendeiro Serra, serralheiro civil; bilhete de identidade n.º 4748460, de 20 de Janeiro de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Évora.
- José Joaquim Barreto Alves, op. qui. vir. cal. chanf.; bilhete de identidade n.º 8623497, de 10 de Novembro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Évora.
- José Manuel Pinheiro Rijo, administrativo; bilhete de identidade n.º 6975145, de 30 de Agosto de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- José Manuel Vicente Lebrinhas, trefilador; bilhete de identidade n.º 9624394, de 3 de Junho de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- José Pedro Rosado de Carvalho, serralheiro de tubos; bilhete de identidade n.º 4798642, de 10 de Julho de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Luís António Gomes Domingos, ajudante de fiel de armazém; bilhete de identidade n.º 10812955, de 12 de Fevereiro de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- Luís Manuel Ferreira da Silva, estufador; bilhete de identidade n.º 9510315, de 25 de Fevereiro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- Luís Miguel Anico Carretas, soldador; bilhete de identidade n.º 10529134, de 8 de Maio de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Évora.
- Manuel Coutinho dos Santos Neto, operador quina-deira; bilhete de identidade n.º 6153315, de 26 de Setembro de 1994, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Manuel Diogo Bravo, mont. p. o. mec. série; bilhete de identidade n.º 7766023, de 16 de Março de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- Manuel João Rita Carvalho, operador de máquinas; bilhete de identidade n.º 5579412, de 20 de Agosto de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Portalegre.
- Maria dos Anjos Farinha Ribeiro da Silva, controladora de qualidade; bilhete de identidade n.º 6609083, de 17 de Julho de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- Martins António Guiomar da Silva, soldador; bilhete de identidade n.º 7902361, de 17 de Novembro de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- Miguel Marques Moisés, preparador de trabalho; bilhete de identidade n.º 4587390, de 31 de Dezembro de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Nuno Duarte Martins Pereira, electromecânico; bilhete de identidade n.º 6235929, de 19 de Maio de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Paulo Sérgio Mataloto Faleiro, operador fabril; bilhete de identidade n.º 10583411, de 16 de Fevereiro de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Ricardo Jorge Monteiro Malveiro, soldador; bilhete de identidade n.º 9812473, de 25 de Março de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 9 de Agosto de 2004.

**Sind. das Comunicações de Portugal
(SICOMP) — Eleição em 26 de Junho de 2004
para o triénio de 2004-2007.**

Direcção Nacional

- José André Ribeiro, morador na Praceta de Sacadura Cabral, 30, 1.º, direito, 2600 Vila Franca de Xira, presidente, reformado, CTT, portador do bilhete de identidade n.º 571363, de Lisboa.
- Manuel António Pereira Fernandes, morador na Rua da Cavada, 7, 4470 Maia, vice-presidente, TEX, CTT, portador do bilhete de identidade n.º 2857032, de Lisboa.
- Victor Manuel Martins, morador na Rua das Fontainhas, 399, 3.º, direito, 2750 Cascais, vice-presidente, TSB, PTC, portador do bilhete de identidade n.º 851938, de Lisboa.
- João Manuel Sobreira Diogo, morador na Rua do Pai Calvo, 8, 1400 Lisboa, vice-presidente, operador de som, RTP, SGPS, portador do bilhete de identidade n.º 1077360, de Lisboa.
- Carlos Alberto Simões Vicente, morador na Rua de 12 de Julho de 1997, lote 15, 3.º, esquerdo, Massamá, 2745-841 Queluz, vice-presidente, TPJ, PT, portador do bilhete de identidade n.º 1217786, de Lisboa.
- Luísa Marina Moura Correia Rebelo, moradora na Avenida de António Sérgio, 14, 10.º, frente, 2780-048 Reboleira, Amadora, vice-presidente, TPG, CTT, portadora do bilhete de identidade n.º 10578938, de Lisboa.
- José Maria Monteiro Cavadas, morador na Rua de Gago Coutinho, Vivenda Rui, 1, 1.º, Norte, 2750 Murgues, Cascais, tesoureiro, TPG, CTT, portador do bilhete de identidade n.º 7207874, de Lisboa.
- Elias Gonçalves Barbosa, morador na Rua de Amélia Rey Colaço, 14, 2.º, frente, Arroja, 2675 Odivelas, vogal, operador de imagem, RTP, SGPS, portador do bilhete de identidade n.º 6305277, de Lisboa.
- Joaquim Ribeiro Pereira, morador na Rua do Alto das Regadas, 48, 4420 Gondomar, vogal, TTL, PT, portador do bilhete de identidade n.º 3534143, de Lisboa.
- Susana Odília Bernardes Martins de Faria, moradora na Urbanização Lerplana, Rua de Fernando Pessoa, lote 32, 3B, Rana, 2775 Parede, vogal, assistente de programas/realização, RTP, SGPS, portadora do bilhete de identidade n.º 8443937.8, de Oeiras.
- Arménio António Gonçalves da Silva, morador na Rua de Feliciano Castilho, Edifício Pinheiro, lote 3, 2.º, A, 3000 Coimbra, vogal, TSB, PT, portador do bilhete de identidade n.º 644680, de Lisboa.
- Maria Odete Henriques, moradora na Travessa de São Carlos, 26, 3.º, esquerdo, 4050 Porto, vogal, TPG, CTT, portadora do bilhete de identidade n.º 1452443, de Lisboa.
- Manuel Antunes Garcia, morador na Rua do Coronel Ribeiro Viana, 31, 5.º, direito, 1300 Lisboa, vogal, TPG, CTT, portador do bilhete de identidade n.º 444483, de Lisboa.
- Mário Claudino, morador na Rua do Alferes Barrilaro Ruas, 11, 2D, P12, 1800 Lisboa, vogal, técnico administrativo, RTP, SGPS, portador do bilhete de identidade n.º 587617, de Lisboa.
- Ana Bela Fernandes Rodrigues D. Trindade, moradora na Rua da Quinta da Cerca, lote 15, 2950 Palmela, vogal, TGP, PT, portadora do bilhete de identidade n.º 4788814, de Lisboa.
- Maria Celeste de Jesus Morgado Joaquim, moradora na Rua de Amélia Rey Colaço, 12, 3.º, esquerdo, 2795 Carnaxide, vogal, TPJ, PT, portadora do bilhete de identidade n.º 2648403, de Lisboa.
- Ana Alice Pinto Costa Ferreira, moradora na Rua de Almeida Costa, 52, 2.º, 4400 Vila Nova de Gaia, vogal, TEX, CTT, portadora do bilhete de identidade n.º 724406, de Lisboa.
- José Carlos Fernandes Martins, morador na Rua de Cândido dos Reis, 4, 4.º, esquerdo, Odivelas, vogal, operador áudio, RTP, SGPS, portador do bilhete de identidade n.º 5334274, de Lisboa.
- Paulo Jorge Diogo da Silva, morador na Rua da Cooperativa Operária Amorense, 7, 7D, 2840 Amora, vogal, CRT, CTT, portador do bilhete de identidade n.º 9511458, de Lisboa.
- Maria João Rodrigues Nunes Ortiz, moradora na Rua da Boavista, 64, 1.º, direito, Pinhal de Frades, 2840-307 Seixal, vogal, assistente júnior, BES/C. Center, portadora do bilhete de identidade n.º 8562633, de Lisboa.
- Ricardo Miguel Barreiros Barata Santos, morador na Rua das Fontainhas, 399, 3.º, direito, 2750 Cascais, vogal, técnico de redes, PT, portador do bilhete de identidade n.º 10281384, de Lisboa.
- Vanda da C. Rocha Santana, moradora na Avenida da Liberdade, 14, 9.º, esquerdo, Ramada, vogal, anotadora principal, RTP, SGPS, portadora do bilhete de identidade n.º 4881847, de Lisboa.
- Maria Fernanda Vitorino, moradora na Rua da Arroiteia, 126, ap. 104, 4465 São Mamede de Infesta, vogal, TEX, CTT, portadora do bilhete de identidade n.º 2343586, de Lisboa.
- José Godinho Pinto, morador na Rua de Augusto Matos, lote 3, rés-do-chão, esquerdo, 3000 Santa Clara, Coimbra, vogal, ELT, PT, portador do bilhete de identidade n.º 1593529, de Lisboa.
- Armando Pereira Santos, morador na Rua de Brito e Cunha, 57, 1.º, 4450 Matosinhos, vogal, EAN, CTT, portador do bilhete de identidade n.º 415845, de Lisboa.
- Augusto Manuel dos Santos Marques, morador na Avenida de Copacabana, 7, rés-do-chão, esquerdo, 2780 Oeiras, vogal, TSE, PT, portador do bilhete de identidade n.º 1078473, de Lisboa.
- Ricardo José Iglésias Valença Rodrigues, morador na Rua de José Estêvão, lote 1, cave, A, 2700 Amadora, vogal, ECN, CTT, portador do bilhete de identidade n.º 5332815, de Lisboa.
- José Manuel Serdeiral Botelho, morador na Rua dos Heróis de Portugal, Vivenda Fernandes, 2745 Casal de Cambra, vogal, TAG, PT, portador do bilhete de identidade n.º 5325012, de Lisboa.
- José António Ruivo Cacula, morador na Praceta do Infante D. Henrique, lote 37, 1.º, esquerdo, 2580 Carregado, vogal, TPG, CTT, portador do bilhete de identidade n.º 5023830, de Lisboa.
- Manuel Silva Loureiro, morador na Rua do Dr. Fernando de Araújo de Barros, 265, 5.ª habitação, 54, 4470 Santa Maria Avioso, Maia, vogal, ETP, PT, portador do bilhete de identidade n.º 2732002, de Lisboa.
- Teresa Luísa Duarte Adivinha, moradora na Rua de São Tomé e Príncipe, 5, 2.º, 2675-064 Olival Basto, vogal, operadora de telemarketing, PT CONTACT, portadora do bilhete de identidade n.º 12207586, de Lisboa.
- Jaime Luís M. Silva, morador na Praceta de Francisco Martins, 3, 2.º, F, 2745-780 Queluz, vogal, responsável organização e planeamento, RTP, SGPS, portador do bilhete de identidade n.º 4566527, de Lisboa.
- Pedro Miguel L. Carmo e Silva, morador na Urbanização Massamá Norte, Praceta de D. Mécia, 10, 4.º, A, 2605 Belas, vogal, supervisor de imagem, RTP, SGPS, portador do bilhete de identidade n.º 7707523, de Lisboa.

Francisco António Pires Pereira, morador na Urbanização da Ribeirada, lote 55, 4.º, esquerdo, 2865 Odívetas, vogal, operador de câmara, RTP, SGPS, portador do bilhete de identidade n.º 6995434, de Lisboa.

Maria da Graça C. Augusto G. Martins, moradora na Calçada de Arroios, 38, 3.º, 1000 Lisboa, vogal, TGP, PT, portadora do bilhete de identidade n.º 2060769, de Lisboa.

Liliana Guerreiro Vargas, moradora na Rua do Dr. Mário Sacramento, 6, 1.º, esquerdo, 2620-151 Póvoa de Santo Adrião, vogal suplente, operadora de atendimento, PT CONTACT, portadora do bilhete de identidade n.º 12336945, de Lisboa.

António Armando Freire Afonso, morador no Bairro Assunção, Rua de Atílio Santini, 49, rés-do-chão, esquerdo, Cascais, vogal suplente, TPG, CTT, portador do bilhete de identidade n.º 2518781, de Lisboa.

Manuel Miranda Pires, morador na Rua do Cabo Assilho, 22, 3850 Albergaria-a-Velha, vogal suplente, ELT, PT, portador do bilhete de identidade n.º 6430525, de Lisboa.

Ana Bela Fernandes Abreu Afonso, moradora na Rua de Athílio Santini, 49, rés-do-chão, esquerdo, 2750-100 Cascais, vogal suplente, ASJ, CTT, portadora do bilhete de identidade n.º 4004953, de Lisboa.

José Francisco Ramalho Martins, morador na Rua do Clube União Banheirense O Chinquilha, lote 14, 3.º, esquerdo, 2835-078 Baixa da Banheira, vogal suplente, TTL, PT, portador do bilhete de identidade n.º 5571579, de Lisboa.

Maria Graciema Silva Ribeiro Oliveira, moradora na Rua de António Feijó, 14, 2.º, esquerdo, 2675-

-471 Odívetas, vogal suplente, telefonista, RTP, SGPS, portadora do bilhete de identidade n.º 6032761, de Lisboa.

Maria Helena Falé Campos, moradora na Rua de Luís de Camões, 7, 11.º, esquerdo, 2685 Portela, vogal suplente, jornalista, RTP, SGPS, portadora do bilhete de identidade n.º 1816208, de Lisboa.

Maria Luísa Vaz Manso Reis Proença, moradora na Rua de Frederico Lecor, 10, 3.º, 8000 Faro, vogal suplente, reformada, CTT, 1602233, de Lisboa.

Ana Cristina Baleia Teixeira, moradora na Rua dos Bombeiros Voluntários, lote 11, 2.º, esquerdo, 1685-570 Caneças, vogal suplente, assistente júnior, BES/C. Center, portadora do bilhete de identidade n.º 11400889, de Lisboa.

Manuel Pires Bonito, morador na Rua de Teixeira de Pascoais, 11, 1.ª cave, direita, 2700 Casal de São Brás, Amadora, vogal suplente, CRT, CTT, portador do bilhete de identidade n.º 5217600, de Lisboa.

Maria Lourdes Sá Lourenço, moradora na Rua de São Bernardo, 34, 3.º, direito, 1200 Lisboa, vogal suplente, TSL, PT, portadora do bilhete de identidade n.º 8184406, de Lisboa.

Ana Maria Cruz Gomes da Silva, moradora na Rua de 12 de Julho de 1997, lote 15, 3.º, esquerdo, Massamá, 2745-841 Queluz, vogal suplente, TSL, PT, portadora do bilhete de identidade n.º 5601877, de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 10 de Agosto de 2004.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Pacta — Assoc. Portuguesa de Empresas de Animação Cultural e Turismo de Natureza e Aventura — Alteração.

Alteração deliberada na assembleia geral realizada em 24 de Setembro de 2003 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 16 de Abril de 1999.

Artigo 20.º

1.º (*Mantém-se.*)

2.º Cada associado tem direito a um voto.

3.º (*Suprimido.*)

.....

Artigo 27.º

1.º A convocação de qualquer assembleia geral deve ser feita por meios de carta ou telecópia ou correio electrónico, expedido para cada associado com a antecedência mínima de 15 dias e na qual se indicará o dia, hora e local em que a assembleia há-de funcionar e a respectiva ordem de trabalhos.

.....

Artigo 32.º

1.º A direcção é constituída por um presidente, um vice-presidente e três vogais.

(*Assinatura ilegível.*)

Registados em 6 de Agosto de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 60, a fl. 38 do livro n.º 2.

Pacta — Assoc. Portuguesa de Empresas de Animação Cultural e Turismo de Natureza e Aventura — Alteração.

Alteração deliberada na assembleia geral realizada em 11 de Fevereiro de 2004 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 16 de Abril de 1999.

Artigo 34.º

1.º A direcção reunirá sempre que julgue necessário, exarando-se em livro próprio acta da qual constem as resoluções tomadas.

2.º As decisões são tomadas pela maioria dos membros da direcção presentes, tendo o seu presidente voto de qualidade.

Artigo 35.º

1.º A Associação obriga-se pelas assinaturas conjuntas de dois membros da direcção, sendo uma obrigatoriamente do seu presidente ou vice-presidente, ou pela assinatura de mandatário com poderes especiais para o efeito e nos termos e limites do seu mandato.

2.º (*Mantém-se.*)

3.º (*Mantém-se.*)

(*Assinatura ilegível.*)

Registados em 6 de Agosto de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 59, a fl. 38 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Assoc. Portuguesa de Suinicultores — Eleição em 31 de Março de 2004 para o biénio de 2004-2005

Direcção

Presidente — SUINOPOR, L.^{da}, representada pelo Dr. Francisco José Capela do Carmo Reis.

Vice-presidente — H. C. A. — Agro-Pecuária, L.^{da}, representada pela Dr.^a Zélia Maria da Silva Afonso.

Tesoureiro — António Maria Morgado Baptista.

Vogais:

Alberto José Pascoal.

Raja — Sociedade Agro-Pecuária, L.^{da}, representada por Mário Rui Martins Antunes.

Publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 6 de Agosto de 2004.

Assoc. dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC) — Eleição em 24 de Março de 2003 para o triénio de 2003-2005.

Direcção

Presidente — Ana Maria Couras, directora-geral.

Vice-presidente — L'Oreal Portugal, representada por Armando Paes.

Tesoureiro — Lever Elida, representada por Filipe Gonçalves.

Vogais:

MBB Teixeira, representada por Luís Soares Ribeiro.

Henkel Ibérica, representada por Joaquim Borges Martins.

Procter & Gamble, representada por Rui Neves dos Santos.

Parfums et Beauté, representada por Manuel Pereira da Silva.

YSL Beauté, representada por Jean Philipp Sauthier.

BDF, representada por José Ferreira da Cruz.

Colgate Palmolive, representada por Luís Palmares.

Revlon, representada por Sertório Antunes.

Sara Lee, representada por Jorge Velosa.

Oriflame, representada por Carlos Abrantes.

Publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 6 de Agosto de 2004.

Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Dist. de Braga — Eleição em 28 de Junho de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Presidente — António Gomes da Silva, sócio n.º 1963, industrial de cabeleireiro de homens, nascido em 15 de Novembro de 1948, filho de Francisco Gonçalves da Silva e de Francisca Gomes de Lima, natural de São João do Souto, Braga, casado, residente na Rua de 25 de Abril, 19, Merelim, São Paio, Braga.

Secretário — Maria Fernandes Pereira da Mota, sócia n.º 1909, industrial de cabeleireiro de senhoras, nascida em 30 de Março de 1945, filha de Manuel Pereira da Mota e de Aurélia Fernandes, natural de Venda Nova, Montalegre, divorciada, residente na Avenida da Liberdade, 23, 1.º, esquerdo, Braga.

Tesoureiro — Maria de Lurdes Ferreira da Silva Oliveira, sócia n.º 2279, industrial de cabeleireiro unis-

sexo, nascida em 18 de Agosto de 1959, filha de Carlos de Jesus da Silva e de Maria Marques Ferreira, natural de Brito, Guimarães, casada, residente no lugar do Outeiro, lote 30, Semelhe, Braga.

1.º vogal — Teresa Fernanda Lopes de Freitas, sócia n.º 2262, industrial de cabeleireiro de senhoras, nascida em 2 de Março de 1968, filha de Abílio Gomes de Freitas e de Maria da Silva Lopes, natural de São João do Souto, Braga, casada, residente na Rua de António Ferreira Gomes, 110, 1.º, esquerdo, Ferreiros, Braga.

2.º vogal — Elisa Fernanda Costa Silva Vitorino, sócia n.º 1984, industrial de cabeleireiro de senhoras, nascida em 8 de Abril de 1946, filha de Jerónimo da Silva Vitorino e de Cremilda Ribeiro da Costa, natural de Cedofeita, Porto, casada, residente na Rua do Dr. Elísio de Moura, 135, 1.º, Braga.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 9 de Agosto de 2004.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Jado Ibéria — Produtos Metalúrgicos, S. A. — Eleição em 20 de Julho de 2004 para o mandato de 2004-2006.

Efectivos:

Nuno da Silva Henriques, polidor de 1.ª; bilhete de identidade n.º 9255195, de 9 de Junho de 2004, Braga.

Carlos da Costa Peixoto, serralheiro de ferramentas, moldes e cunhos cortantes de 1.ª; bilhete de identidade n.º 3417327, de 19 de Novembro de 1997, Braga.

José António Leite Pereira, polidor de 1.ª; bilhete de identidade n.º 7209631, de 27 de Março de 1997, Braga.

Suplentes:

Mustafá Veloso Costa, polidor de 2.ª; bilhete de identidade n.º 12038015, de 26 de Julho de 2002, Braga.

José Ferreira Braga, polidor de 1.ª; bilhete de identidade n.º 5770113, de 9 de Maio de 2001, Braga.

Manuel Oliveira da Silva, vazador de 1.ª; bilhete de identidade n.º 3737624, de 8 de Fevereiro de 2002, Lisboa.

Registados em 6 de Agosto de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 87, a fl. 78 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da SIDE-FARMA — Sociedade Industrial de Expansão Farmacêutica, L.ª — Eleição em 30 de Junho de 2004 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Maria José Carvalho Oliveira Carrasco — bilhete de identidade n.º 6965158, de Lisboa, de 12 de Janeiro de 1999.

Maria Margarida Pereira Tavares Capote — bilhete de identidade n.º 9782301, de Lisboa, de 12 de Janeiro de 2004.

Estrela Maria Fernandes Simão Ferreira — bilhete de identidade n.º 8612675, de Lisboa, de 28 de Maio de 2004.

Suplentes:

Márcia Madalena Marques Sequeira Soverano — bilhete de identidade n.º 6212790, de Lisboa, de 3 de Maio de 2001.

Maria Cidalina Marques Cruz de Carvalho — bilhete de identidade n.º 4483247, de Lisboa, de 14 de Agosto de 2003.

Registados em 16 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 82, a fl. 78 do livro n.º 1.