

Boletim do Trabalho e Emprego

30

1.^a SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 17,22

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 30	P. 3391-3554	15-AGOSTO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3395
Organizações do trabalho	3518
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT e respectivas alterações salariais entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção) | 3395 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) | 3396 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros | 3398 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e respectivas alterações e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás | 3399 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros | 3400 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Revisão global | 3426 |
| — CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Revisão global | 3447 |
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Revisão global | 3464 |

— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortofrutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	3489
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ind. de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	3495
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras	3501
— CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial	3505
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — centro) — Alteração salarial e outras	3507
— CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	3509
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro — Alteração salarial e outras	3510
— AE entre a Saint-Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Integração em níveis de qualificação	3517
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares, alteração salarial) — Rectificação	3517
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares, alteração salarial) — Rectificação	3517

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Braga — Alteração	3518
— Assoc. Sindical dos Professores Pró-Ordem — Alteração	3518
— Sind. dos Enfermeiros do Centro — Alteração	3519

II — Direcção:

— Sind. dos Operários Corticeiros do Norte	3519
— Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. de Braga	3520
— Sind. dos Quadros da Aviação Comercial	3520
— Sind. dos Enfermeiros Portugueses	3520

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— UNIHSNOR — União das Assoc. de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, que passa a denominar-se Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal — Alteração	3521
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

II — Direcção:

- Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascentes (APIAM) 3522

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- Sociedade Portuguesa de Acumulador Tudor, L.^{da} — Alteração 3523
- Sind. dos Bancários do Norte — Alteração 3533
- CARES — Companhia de Seguros, S. A. 3543

II — Identificação:

...

III — Eleições:

- Sind. dos Bancários do Norte 3551
- CARES — Companhia de Seguros, S. A. 3552
- Instituto Nacional de Aviação Civil — INAC 3552
- Companhia Nacional de Bailado 3552
- Construções Metálicas — SOCOMETAL, S. A. 3552
- Tap Portugal, S. A. — Substituição 3553

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

I — Convocatórias:

- Administração do Porto de Lisboa, S. A. 3553
- Cirera & Silva, L.^{da} 3553

II — Eleição de representantes:

- Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A. 3554
- F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, S. A. 3554

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.

Assoc. — Associação.

Sind. — Sindicato.

Ind. — Indústria.

Dist. — Distrito.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT e respectivas alterações salariais entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção).

Os contratos colectivos de trabalho e respectivas alterações salariais entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, respectivamente, n.ºs 6 e 7, de 15 e 22 Fevereiro de 2005, e 11 e 16, de 22 de Março e 29 de Abril de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As convenções publicadas em 2005 aplicam-se às indústrias do arroz, moagem, massas alimentícias, chocolates e afins e alimentos compostos para animais. As alterações de 2006 só se aplicam às indústrias do arroz,

moagem, massas alimentícias e alimentos compostos para animais, pois não foram outorgadas pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão do CCT e respectiva alteração salarial às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem às mesmas actividades.

Enquanto os CCT de 2005 são revisões globais, as alterações de 2006 actualizam as tabelas salariais. Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dos CCT de 2006, nem das dos CCT de 2005, ainda em vigor para a indústria de chocolates e afins, com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003, já que em 2005 os contratos colectivos procederam à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2003, nos sectores abrangidos pelas convenções, a actividade é prosseguida por cerca de 1053 trabalhadores.

Por outro lado, os níveis XIII a XVI das tabelas salariais do anexo III das convenções de 2005 e os níveis XV e XVI das tabelas salariais do mesmo anexo das convenções de 2006 consagram valores inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retri-

buição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores abrangidos pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais em vigor retroactividade idêntica à das convenções. Assim, as tabelas salariais constantes das convenções de 2006 produzem efeitos desde 1 de Julho de 2005. As tabelas salariais dos CCT de 2005, apenas em vigor para a indústria de chocolates e afins, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2004.

Embora as convenções e respectivas alterações salariais tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

Atendendo a que os CCT de 2005 regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica das cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, respectivamente, n.ºs 6 e 7, de 15 e 22 Fevereiro de 2005, na parte ainda em vigor, e das respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, respectivamente, n.ºs 11 e 16, de 22 de Março e 29 de Abril de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades abrangidas pelas convenções de acordo com os poderes de representação das referidas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais neles previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3 — As retribuições dos níveis XIII a XVI das tabelas salariais do anexo III das convenções de 2005 e dos níveis XV e XVI das tabelas salariais do mesmo anexo das convenções de 2006 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais dos CCT publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 6 e 7, de 15 e 22 Fevereiro de 2005, apenas aplicáveis à indústria de chocolates e afins, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2004. As tabelas salariais dos CCT publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11 e 16, de 22 de Março e 29 de Abril de 2006, aplicáveis às indústrias do arroz, moagem, massas alimentícias e alimentos compostos para animais, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2005.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

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

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no

âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura» e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real, se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais do CCT com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003, já que em 2006 a convenção procedeu à reestruturação do enquadramento profissional nos níveis de retribuição.

No entanto, de acordo com aqueles quadros de pessoal, nos sectores abrangidos pela convenção, a actividade é prosseguida por cerca de 7255 trabalhadores.

A convenção actualiza prestações pecuniárias, nomeadamente subsídio de alimentação, abono para falhas, isenção de horário de trabalho, turnos, remuneração do trabalho nocturno, remuneração do trabalho suplementar, subsídio de Natal e subsídio de férias.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Por outro lado, o nível VIII, para «horário normal», e o nível IX da tabela de retribuições constante do anexo III e o nível I da tabela de retribuições constante do anexo IV da convenção consagram valores inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Os sectores da confeitaria, cafetaria e da pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, têm convenções colectivas próprias celebradas por outras associações de empregadores. Duas das convenções têm sido objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles sectores, a extensão só se aplica às relações de trabalho em que sejam partes empresas filiadas na associação de empregadores outorgante. Tem-se, também, em consideração a existência, na área da convenção, de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

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

Atendendo a que o CCT regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

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

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam partes empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

4 — As retribuições do nível VIII, para «horário normal», e IX da tabela salarial constante do anexo III e do nível I da tabela salarial constante do anexo IV da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o subsídio de refeição que a convenção determina que produzem efeitos a partir

de 1 de Janeiro de 2005 e de 1 de Janeiro de 2006 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

3 — Os valores das restantes cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

4 — As retribuições e as cláusulas de conteúdo pecuniário relativas às categorias profissionais de aspirante a pasteleiro, auxiliar de fabrico, chefe de compras/ecónomo, chefe de geladaria, controlador de caixa, mestre pasteleiro, pasteleiro e técnico de autocontrolo e de controlo de qualidade produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2006.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão das alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional.

As alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003, actualizadas com base no aumento percentual médio da tabela salarial das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 110, dos quais 10 % auferem retribuições inferiores às convencionais. É nas empresas até 10 trabalhadores e entre 11 a 20 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário com aumentos de 4,5 % no valor da senha de almoço, 3,3 % no abono para falhas e 2,3 % nas diuturnidades. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tem-se em consideração que o regulamento de extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, limitou a extensão do CCT celebrado pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça às empresas nela filiadas, enquanto nas empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector aplicou o CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade. Como o apuramento do quadro de pessoal de 2003 confirma, no essencial, o número de trabalhadores a tempo completo abrangido pelo CCT celebrado pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça, mantém-se na presente extensão o critério que orientou a extensão anterior.

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

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante cuja actividade seja a indústria de cortiça e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Julho de 2005.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e respectivas alterações e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, na parte ainda em vigor, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2004, na parte ainda em vigor, e 21, de 8 de Junho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 31 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

ANEXO

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, e as alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2004, e 21, de 8 de Junho de 2006, abrangem as relações de trabalho, na actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos, entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A NORQUIFAR e a FEQUIMETAL requereram a extensão das convenções entre si celebradas às relações

de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

O CCT celebrado pela FETICEQ, de 2004, é uma revisão global, e as alterações outorgadas pela FEQUIMETAL, no mesmo ano, incluem matéria de conteúdo não pecuniário. As convenções de 2006 apenas versam matéria de conteúdo pecuniário.

As convenções de 2006 actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são 593, dos quais 121 (20,4 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 59 (9,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9 %. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções de 2006 actualizam, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas em 2,6 %, as diuturnidades em 3,4 %, o subsídio de refeição em 3,1 % e as ajudas de custo nas viagens em serviço entre 2,9 % e 7,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área das convenções, existem outras convenções, celebradas entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector de actividade, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrangerá as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções de 2006. No entanto, a cláusula 30.ª, «Viagens em serviço», de ambas as convenções, não é objecto de retroactividade uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho

dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e respectivas alterações e das alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, e as alterações do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2004, e 21, de 8 de Junho de 2006, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam partes empregadores filiados na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário das convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, à excepção da cláusula 30.ª, «Viagens em serviço», de ambas as convenções, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga todas as empresas que exerçam a acti-

vidade de cordoaria, redes e sacaria representadas pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes (AICR) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 12 empregadores e 5400 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As retribuições mínimas vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir 1 de Março de 2006, e o restante clausulado por dois anos, não podendo ser revisados antes do decurso destes períodos de vigência.

3 — As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo e mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes:

- a) Capítulo I, «Área, âmbito, vigência e denúncia»;
- b) Capítulo II, «Admissão e carreira profissional»;
- c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;
- d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;
- e) Capítulo VI, «Retribuição do trabalho, salvo retribuições mínimas»;
- f) Capítulo VII, «Suspensão do contrato de trabalho»;
- g) Capítulo VIII, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;
- h) Capítulo IX, «Formação profissional»;
- i) Capítulo XI, «Livre exercício da actividade sindical»;
- j) Anexos I e II, relativos a categorias e enquadramentos profissionais.

4 — A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pela AICR e outro indicado pelo SINDEQ. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de quatro árbitros.

5 — No prazo de seis meses cada uma das partes indicará à outra os nomes de dois árbitros para a lista conjunta.

6 — No prazo de 30 dias e para efeitos do disposto no n.º 5 desta cláusula, cada parte pode vetar qualquer dos árbitros indicados pela outra parte, que, nesse caso, deverão ser substituídos no prazo de 15 dias.

7 — Na falta de lista conjunta, o terceiro árbitro será sorteado da lista oficial da concertação social.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Princípio geral

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

1 — Para além das situações previstas na lei laboral, as empresas com 20 ou mais trabalhadores podem celebrar contratos de trabalho a termo certo, sem necessidade

de prova dos factos que justificam a sua celebração e de menção ou invocação de motivos e circunstâncias justificativos, até ao limite de 20 % do número total de trabalhadores ao serviço.

2 — As empresas com menos de 20 trabalhadores podem admitir até 4 trabalhadores no âmbito desta cláusula.

3 — Estes contratos a termo certo não podem exceder três anos, nem ser renovados mais de duas vezes.

4 — Os trabalhadores admitidos ao abrigo desta cláusula têm preferência, quando em igualdade de condições, em futuras admissões.

5 — Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada em regime de trabalho temporário é vedada a admissão de trabalhadores com contrato a termo, nos termos da presente cláusula, para o exercício das mesmas funções.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — Para além de condições particulares estabelecidas por lei, são condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

2 — Em futuras admissões, os trabalhadores portadores de deficiência terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 7.^a

Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 8.^a

Contratos por tempo indeterminado

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 10.^a

Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

Cláusula 11.^a

Denúncia

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 12.^a

Categorias e carreiras profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas neste contrato.

Cláusula 13.^a

Quadro de pessoal e balanço social

A organização dos mapas dos quadros de pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal,

nos termos da legislação aplicável, e devem ser enviados ao SINDEQ desde que este o solicite até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) 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 atribuídos.

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 16.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 17.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 18.^a

Prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato

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

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspecção-Geral do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a quarenta horas por semana.

2 — Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação.

3 — Em regime de laboração de horário normal:

- a) Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, por forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;
- b) A duração mínima de intervalo de descanso poderá ser reduzida para trinta minutos, desde que obtenha no mínimo o acordo de 60 % dos trabalhadores abrangidos pela alteração do intervalo pretendida.

4 — Os trabalhadores do serviço de manutenção, quando necessário e para o efeito sejam atempadamente avisados, ficarão obrigados a prestar serviço ao sábado, com direito à compensação como trabalho suplementar ou através de correspondente redução do seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 20.^a

Guardas e porteiros

1 — Para os guardas e os porteiros o período normal de trabalho será de quarenta horas por semana.

2 — Para estes trabalhadores é devido o acréscimo de remuneração pelo trabalho nocturno nos mesmos termos em que o é para os restantes trabalhadores.

3 — O dia de descanso semanal dos guardas e dos porteiros poderá deixar de coincidir com o domingo.

Cláusula 21.^a

Regime especial de adaptabilidade

1 — Para além do regime de adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar um regime especial de adaptabilidade do período normal de trabalho, nas seguintes condições:

- a) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de 12 meses;
- b) Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas, não podendo a laboração exceder o limite de cento e vinte horas no período de referência;
- c) Nos regimes de laboração de turno normal, o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de duas horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder duas horas por dia e quatro uma vez por semana e sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar;
- d) O descanso compensatório pode ter lugar antes e ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho semanal;

- e) O período de descanso compensatório a que haja lugar pode ser cumprido de forma individual por trabalhador ou grupos de trabalhadores, por forma a não ser suspensa a normal laboração da empresa.

2 — As horas de aumento de trabalho referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 10 % da retribuição base por cada hora completa de serviço.

3 — O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula deve apresentar a proposta, de forma clara, explícita e por escrito, com a antecedência mínima de uma semana aos trabalhadores a abranger e enviado ao delegado sindical. Para tanto, deve afixar o plano de adaptabilidade, com indicação dos trabalhadores abrangidos, sendo o mesmo considerado aprovado se uma maioria de 60 % dos trabalhadores não se opuser por escrito no próprio plano de adaptabilidade, ou em outro documento para o efeito apropriado, no prazo de cinco dias a contar da data da afixação.

4 — Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com quarenta e oito horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, afixar o plano de adaptabilidade em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores, considerando-se o plano aprovado se não merecer a oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos por esse plano.

5 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias.

6 — As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontadas na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração do trabalho nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

7 — Até à implementação do plano de adaptabilidade o empregador deverá remeter cópia do mesmo à Inspeção-Geral do Trabalho.

8 — Podem pedir dispensa da prestação de trabalho em regime especial de adaptabilidade os deficientes e as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

9 — Para efeitos do regime de adaptabilidade previsto na alínea c) do n.º 1 da presente cláusula, o empregador deve assegurar meios de transporte aos trabalhadores abrangidos pelo regime especial de adaptabilidade, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer.

Cláusula 22.^a

Turnos especiais

1 — As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira,

bem como nos dias feriados, com excepção dos feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3 — O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4 — Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de trinta minutos.

5 — Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

- a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;
- b) Os trabalhadores têm ainda direito aos subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

6 — Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

7 — Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8 — Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas ser gozadas separadamente.

Cláusula 23.^a

Laboração com turnos

Sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — As escalas de trabalho por turnos deverão ser afixadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

4 — Os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

5 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, bem como durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

Cláusula 25.^a

Laboração contínua

1 — Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adoptar o sistema de laboração contínua com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2 — Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas nem, na média de cada período de 12 semanas, a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3 — Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno, para todos os trabalhadores ao serviço das empresas, o trabalho compreendido entre as 20 e as 7 horas.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2 — A prestação do trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de duzentas horas.

4 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

CAPÍTULO V

Isenção de horário de trabalho

Cláusula 28.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser

efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

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

2 — Podem ainda ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham qualquer tipo de funções de chefia.

3 — O acordo escrito deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

6 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 29.^a

Princípios gerais

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

2 — Para efeitos de remuneração do trabalho as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração certa mínima mensal por cada categoria a que consta da respectiva tabela do anexo III.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével do qual constem obrigatoriamente os seguintes elementos: nome com-

pleto, 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 extraordinário, subsídios, descontos, montante líquido a receber e companhia de seguros responsável pelos acidentes de trabalho.

4 — Para efeitos deste CCT, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal, conforme definido na lei.

5 — Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos previstos no respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no n.º 4, as horas de falta serão descontadas na remuneração mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

Cláusula 30.^a

Pagamento da remuneração

1 — O pagamento da remuneração mensal deverá ser efectuado até ao segundo dia útil do mês a que respeita.

2 — O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pelo empregador.

Cláusula 31.^a

Remuneração durante a substituição

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 120 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre o salário efectivamente auferido.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho em regime de turnos

Pela prestação do trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição, calculados com base na remuneração efectiva, seguintes:

- a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, 15 %;
- b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, 25 %;
- c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se, por força da laboração contínua, os períodos de descanso semanal forem fixados, por escala, 30 %.

Cláusula 34.^a

Remuneração por trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

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

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador 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 dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 36.^a

Retribuição do período de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente quando o gozo do período de férias for interpolado.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 5 da cláusula 43.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 38.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de manutenção de máquinas que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

3 — Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

4 — As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um dia de descanso.

Cláusula 39.^a

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

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

Cláusula 40.^a

Feriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 43.^a e no n.º 2 da cláusula 54.^a

Cláusula 42.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão da prestação de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 44.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 45.^a

Encerramento da empresa

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;
- b) Encerramento durante o período do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos;
- c) Encerramento no regime de pontes.

Cláusula 46.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho 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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 42.^a

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos:

- a) Não havendo oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em regime de pontes;
- b) Em caso de oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozadas três semanas consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em regime de pontes.

3 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

Cláusula 49.^a

Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, durante:

Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

Cinco dias consecutivos ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;

- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola

tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 51.^a

Comunicação da falta justificada

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 50.^a quando superiores a 30 dias por ano.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 50.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 50.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição

correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — 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 o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm 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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 55.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 56.^a

Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários,

nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores:

O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 57.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste contrato colectivo de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o

superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 58.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo

útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
- i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
- l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nos termos previstos na lei.

Cláusula 60.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2 — A composição das comissões de higiene e segurança pode variar entre o mínimo de 2 representantes e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a) Empresas até 50 trabalhadores — dois representantes;
- b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — quatro representantes;
- c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — seis representantes;
- d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — oito representantes;
- e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

3 — As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 61.^a

Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desen-

volvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

2 — Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 62.^a

Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção-Geral do Trabalho.

4 — A Inspecção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da Inspecção-Geral do Trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 63.^a

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 64.^a

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Prevenção e controlo da alcoolemia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2 — Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool

no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

5 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

7 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 66.^a

Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

Cláusula 67.^a

Direito individual à formação

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato,

devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

Cláusula 68.^a

Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — As horas de formação certificada a que se refere o número anterior que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

6 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7 — O disposto na presente cláusula não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

CAPÍTULO X

Deslocações

Cláusula 69.^a

Deslocações

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

2 — Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

Cláusula 70.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 71.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) Deslocando-se em viatura própria, terá o direito ao pagamento de € 0,35 por quilómetro.

Cláusula 72.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 73.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e da preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da segurança social o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 74.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de € 5 por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) À deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos, para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho suplementar ao tempo de trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — Deslocando-se em viatura própria, terá o direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro da gasolina 98 e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

CAPÍTULO XI

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 75.^a

Actividade sindical nas empresas

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

Cláusula 76.^a

Reuniões de trabalhadores nas empresas

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa, no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.

2 — Com reserva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, devendo estar assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — As reuniões referidas no n.º 2 desta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — O empregador obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa para a realização das reuniões.

6 — Podem participar nas reuniões dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

Cláusula 77.^a

Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas

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

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 78.^a

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 79.^a

Crédito de horas dos delegados sindicais

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

Cláusula 80.^a

Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 81.^a

Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 82.^a

Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

4 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

5 — O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4 membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6 membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7 membros;

- g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8 membros;
- h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10 membros;
- i) Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12 membros.

6 — A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 83.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes da parte patronal e da sindical, no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato.

3 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

4 — Tais deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato.

Cláusula 84.^a

Categorias profissionais e adaptabilidade

1 — Após dois anos de vigência deste contrato, as partes deverão avaliar os efeitos das categorias profissionais instituídas e, se for caso disso, proceder à reformulação das carreiras profissionais.

2 — Sem prejuízo de número anterior, a comissão paritária pode, em qualquer altura, deliberar sobre alterações a introduzir nas categorias profissionais.

3 — O desempenho de cada uma das funções da subsecção de manutenção está dependente de o trabalhador ter competência específica ou ter recebido formação adequada e da obtenção de carteira profissional, se tal for legalmente exigido.

4 — Tem acesso directo na categoria o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado, ministrado por centro protocolar que o habilite para o seu desempenho, ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

5 — Findo o prazo de um ano de vigência deste contrato, as partes poderão proceder à apreciação do regime de adaptabilidade e à sua reformulação, se tal for necessário.

ANEXO I
Categorias profissionais

Categorias em vigor				Categorias anteriores — Funções
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	
Actividade comercial.	Armazéns	Operador(a) de armazém de 1. ^a	Para além das tarefas de recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles — para o que deverá manobrar equipamentos apropriados —, é também responsável por conferir ou separar lotes de mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, bem como pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.	Conferente.
		Operador(a) de armazém.	Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles. Para tal deverá manobrar equipamentos apropriados.	Embalador/operador de cargas e descargas, arrumador.
	Vendas <i>marketing</i>	Técnico(a) comercial	Promove e vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes: faz prospecção de clientes a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informa sobre as características dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda.	Promotor de vendas/vendedor.
		Assistente comercial	Assegura a rotina administrativa do sector comercial, recepcionando e acompanhando as encomendas feitas pelos clientes até à sua entrega. Responsável pelo acompanhamento das encomendas pós-venda.	Correspondente em línguas estrangeiras.
Actividade de produção.	Produção	Operador(a) fabril polivalente.	Para além das tarefas descritas em baixo, este operador, pela maturidade, formação, experiência e polivalência que possui, é responsável pela formação de outros operadores fabris, podendo também coordenar/supervisionar o seu trabalho.	Monitor, adjunto de fabricação/controlador de produção, estampador, apontador de produção/controlador.
		Operador(a) fabril nível 1.		Operador de cordoaria do nível 1, operador de redes do nível 1, operador de sacaria do nível 1, extrusor de 1. ^a , cochador superior a 24 mm, cochador igual ou superior a 24 mm, ajudante de afinador de máquinas, ajudante de estampador, apontador de produção/controlador (X-A), medidor ou enrolador, operador de máquinas de impressão flexigráfica, operador de máquinas automáticas de confecção, operador de máquinas de plastificação, misturador de óleos ou emulsões, misturador especializado, trefilador

Categorias em vigor				Categorias anteriores — Funções
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	
				de 1. ^a , adjunto de afinador de máquinas de redes, operador de empilhadeira, operador de dinamómetro.
		Operador(a) fabril nível 2.	Intervém num determinado processo produtivo executando manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou electrónica-mente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios predefinidos; abastece as máquinas, faz afinações e manutenções simples nos mesmos, pode embalar o produto final, fazer trabalhos de recuperação e outras tarefas dentro do mesmo processo produtivo. A classificação em nível 1, 2 ou 3 está condicionada pelo polivalência demonstrada, isto é, pela quantidade de postos de trabalho diferentes, mas pertencentes ao processo produtivo, que o profissional consegue desempenhar com autonomia na manufactura, bem como no nível de formação profissional desenvolvido.	Operador de cordoaria de nível 2, operador de redes de nível 2, operador de sacaria de nível 2, conchados de 10 mm a 24 mm, operador de máquinas de corte, costureiro operador de máquinas de costura, extrusorbobinador/operador auxiliar de extrusão, estampador/embalador, extrusor de 2. ^a , tecelão/tecedeira, remetedor, brunidor, encarpador, ou forrador, enfardador mecânico ou manual, maquinista de máquinas <i>Cotton</i> , <i>Ketten</i> e <i>Raschel</i> , pesador, revistador, soldador por alta frequência, atador de teias e filmes, montador de teias e filmes, urdidor, recolhedor/embalador ou enfardador, montador/transportador, asseador, cardador de 1. ^a , extrusor-bobinador, esfarrapador, estirador de estopa, estirador de sisal de 1. ^a , fiandeiro, operador de máquinas de cordão para corda superior a 14 mm, preparador de matérias-primas, recuperador de matérias-primas ou recuperador, torcedor de fios grossos, confeccionador de estropos, torcedor do cochador com mais de 7 mm, trefilador de 2. ^a , operador de máquinas de redes de 1. ^a , operador de máquinas d.
		Operador(a) fabril de nível 3 ou não especializado(a).		Operário não especializado, limpador de máquinas, preparador de costura e soldadura de sacaria ou encerados, embalador ou enfardador industrial, alimentador, assedador de 2. ^a , cardador de 2. ^a , cochador até 10 mm, estirador de sisal de 2. ^a , operador de acabamentos, operador de máquinas de cordão para corda igual ou inferior a 14 mm, operador de entrançadeira e caneleira, preparadora ou desfibradora de sisal ou estopa, preparador de recuperação de matérias-primas, torcedor de fios finos, transportador ou abastecedor, acabador de fibras, despontador, acabador de cabo de aço, adjunto de cochador, adjunto de confeccionador de estropos, bobinador de arame, torcedor ou cochador inferior a 7 mm, trefilador-bobinador, enchedor de navetes, operador de máquinas de redes de 2. ^a , redeiro, esticador de redes de 2. ^a
	Manutenção	Profissional qualificado(a) de 1. ^a		Electrónico, instrumentista, carpinteiro de moldes e ou modelos de 1. ^a , fresador mecânico de 1. ^a , canalizador de 1. ^a , funileiro-latoeiro de 1. ^a , afinador de 1. ^a , mecânico de automóveis de 1. ^a , serralheiro civil de 1. ^a , serralheiro mecânico de 1. ^a , soldador de 1. ^a , torneiro de 1. ^a , oficial electricista, fogueiro de 1. ^a

Categorias em vigor				Categorias anteriores — Funções
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	
		Profissional qualificado(a) de 2. ^a	Profissionais cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos. Neste grupo de profissionais encontramos as seguintes funções: canalizador, ferramenteiro, funileiro/latoeiro, mecânico de automóveis, serralheiro mecânico, soldador, torneiro, carpinteiro de moldes e ou modelos, fresador mecânico, serralheiro civil, caixoteiro, carpinteiro de limpos, carpinteiro de toco ou cofragem, pedreiro ou trolha, pintor, facejador, marceneiro, mecânico de madeiras, perfilador, serrador de serra circular e ou de fita, operário não especializado, electricista, instrumentista, electrónico.	Afinador, afinador de máquinas de redes, canalizador de 2. ^a , carpinteiro de moldes e ou modelos de 2. ^a , fresador mecânico de 2. ^a , funileiro-latoeiro de 2. ^a , laminador de 2. ^a , mecânico de automóveis de 2. ^a , serralheiro civil de 2. ^a , serralheiro mecânico de 2. ^a , soldador de 2. ^a , torneiro de 2. ^a , caixoteiro de 1. ^a , carpinteiro de limpos de 1. ^a , carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. ^a , facejador de 1. ^a , marceneiro de 1. ^a , mecânico de madeiras de 1. ^a , pedreiro de 1. ^a , perfilador de 1. ^a , pintor de 1. ^a , serrador de serra circular e ou fita de 1. ^a , pré-oficial electricista do 2. ^o ano, fogueiro de 2. ^a
		Profissional qualificado(a) de 3. ^a		Ajudante de afinador, canalizador de 3. ^a , carpinteiro de moldes e ou modelos de 3. ^a , ferramenteiro, fresador mecânico de 3. ^a , funileiro-latoeiro de 3. ^a , laminador de 3. ^a , mecânico de automóveis de 3. ^a , serralheiro civil de 3. ^a , serralheiro mecânico de 3. ^a , soldador de 3. ^a , torneiro de 3. ^a , caixoteiro de 2. ^a , carpinteiro de toscos ou cofragem de 2. ^a , carpinteiros de limpos de 2. ^a , facejador de 2. ^a , marceneiro de 2. ^a , mecânico de madeiras de 2. ^a , pedreiro (trolha) de 2. ^a , perfilador de 2. ^a , pintor de 2. ^a , serrador de serra circular e ou fita de 2. ^a , pré-oficial electricista do 1. ^o ano, fogueiro de 3. ^a
		Pré-oficial do 2. ^o ano		Ajudante de electricista do 2. ^o ano, lubrificador, pré-oficial canalizador do 2. ^o ano.
		Pré-oficial do 1. ^o ano		Ajudante de electricista do 1. ^o ano, pré-oficial canalizador do 1. ^o ano, ajudante de fogueiro.
	Gabinete técnico	Técnico(a) fabril principal.		Desenhador projectista.
		Técnico(a) fabril superior.		Agente de planeamento, agente de tempos e métodos, desenhador com mais de seis anos.
		Técnico(a) fabril de 1. ^a	Profissionais que não interferem directamente na produção, mas realizam tarefas/trabalhos com ela relacionados no âmbito das ciências e das tecnologias. Deverão ter formação escolar de nível superior/universitário (técnico fabril superior) ou secundário ou então conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas	Desenhador de três a seis anos, preparador de trabalho (analista de laboratório).

Categorias em vigor				Categorias anteriores — Funções
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	
Actividades administrativas.			funções. Ao profissional principal compete o desempenho das tarefas de maior complexidade, podendo coordenar profissionais da respectiva profissão.	
		Técnico(a) fabril de 2. ^a		Planeador/planificador, preparador de laboratório, desenhador até três anos.
		Técnico(a) fabril de 3. ^a		Controlador de qualidade.
	Recursos humanos, financeira, informática, aprovisionamento.	Técnico(a) superior (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos).	Profissionais que possuem formação superior, para além de vasta experiência e amplo conhecimento de uma actividade especializada na área administrativa, podendo coordenar o trabalho de outros técnicos administrativos.	Contabilista/técnico de contas, analista de sistemas.
		Técnico(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) especializado(a).	Profissionais com conhecimento especializado numa área administrativa, decorrentes da experiência ou formação profissional específica, capazes de resolver com autonomia novas situações com alguma complexidade.	Programador, tesoureiro, guarda-livros.
		Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 1. ^a	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório: examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros as receitas e despesas relativas à venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos.	Secretário(a) de direcção, 1.º escrivão, operador de computador de 1. ^a , esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
		Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 2. ^a		Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perforador-verificador, operador de computador de 2. ^a , operador de registo de dados de 1. ^a , cobrador, esteno-dactilógrafo.

Categorias em vigor				Categorias anteriores — Funções
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	
Actividades administrativas.	Recursos humanos, financeira, informática, aprovisionamentos.	Médico(a) de trabalho.		
		Enfermeiro(a)	É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico de trabalho; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores, são ou doentes; verifica a temperatura, o pulso, a respiração, a tensão arterial, o peso e a altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico de trabalho; auxilia o médico de trabalho na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico de trabalho e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.	Enfermeiro.
		Técnico(a) superior de higiene, segurança no trabalho.	É o profissional que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.	
		Técnico de higiene, segurança no trabalho.	É o profissional que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.	Agente de segurança e higiene industrial.
	Transportes	Motorista de pesados	É o trabalhador que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados.	Motorista de pesados.
		Motorista de ligeiros	É o trabalhador que conduz veículos motorizados ligeiros. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros.	Motorista de ligeiros.
	Vigilância/portaria . . .	Porteiro(a) vigilantes	É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.	Porteiro, guarda.

Categorias em vigor				Categorias anteriores — Funções
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	
		Recepcionista/telefonista.	Asseguram o serviço de telecomunicações e o acolhimento de pessoas que se deslocam à empresa, dirigindo-as para as pessoas, secções ou locais pretendidos. Podendo prestar informações ao público em geral e marcar entrevistas ou consultas.	Recepcionista, telefonista.
	Refeitórios, jardins e outros.	Profissional especializado.	É o trabalhador que presta serviço específico na área de refeitório, jardins e afins.	
		Profissional não especializado.	É o trabalhador que presta serviços auxiliares para os quais não é preciso qualquer preparação prévia.	Contínuo, estagiário, auxiliar administrativo.
Chefias		Departamento/divisão	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área importante da organização. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.	Chefe de departamento, chefe de divisão.
		Serviços	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade num serviço, que pela sua dimensão poderá ter várias secções: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados. Integra e coordena operacionalmente actividades ou secções relativamente homogéneas em natureza e objectivos.	Chefe de serviços.
		Supervisor(a)	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade numa secção de uma empresa, composta por elementos com actividades conexas e homogéneas: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento da secção; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente focados; distribui as tarefas a executar e supervisiona os trabalhos realizados; integra e prepara informações e apresenta-as superiormente; elabora relatórios de actividades da secção com base em dados previamente recolhidos.	
		Secção	Supervisiona o pessoal que exerce tarefas específicas e homogéneas, nas quais também participa como executante.	Chefe de secção.
Direcção		Directo(a)	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área estratégica, que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.	Director de serviços, chefe de escritório.

ANEXO II

Enquadramento profissional

A — Para efeitos de remuneração

Secção	Subsecção	Categorias	Nível salarial
Actividade comercial	Armazéns	Operador(a) de armazém de 1. ^a Operador(a) de armazém	F I
	Vendas/ <i>marketing</i>	Técnico(a) comercial Assistente comercial	D IV
Actividade de produção	Produção	Operador(a) fabril polivalente Operador(a) fabril de nível 1 Operador(a) fabril de nível 2 Operador(a) fabril de nível 3 ou não especializado(a)	F G H I
	Manutenção	Profissional qualificado(a) de 1. ^a Profissional qualificado(a) de 2. ^a Profissional qualificado(a) de 3. ^a Pré-oficial do 2. ^o ano Pré-oficial do 1. ^o ano	D E F G H
	Gabinete técnico	Técnico(a) fabril principal Técnico(a) fabril superior Técnico(a) fabril de 1. ^a Técnico(a) fabril de 2. ^a Técnico(a) fabril de 3. ^a	B C D E F
	Recursos humanos, financeira, informática, aprovisionamentos.	Técnico(a) superior (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos). Técnico(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) Especializado(a). Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 1. ^a Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 2. ^a	III IV V VI
Actividades de apoio	Higiene, saúde e segurança	Médico(a) de trabalho Enfermeira(o) Técnico(a) superior de higiene e segurança no trabalho Técnico(a) de higiene e segurança no trabalho	A C C D
	Transportes	Motorista de pesados Motorista de ligeiros	D E
	Vigilância/portaria	Porteiro(a)/vigilantes Recepcionista/telefonista	H VII
	Refeitórios, jardins e outros	Profissional especializado Profissional não especializado	H I
Chefias		Departamento/divisão	II
		Serviços	III
		Supervisor(a)	V
		Secção	VI
Direcção		Director(a)	I

B — Para efeitos de aprendizagem e carreira profissional

Secção	Subsecção	Categorias	Carreira profissional
Actividade comercial	Armazéns	Operador(a) de armazém 1. ^a	A
		Operador(a) de armazém	A
Actividade de produção	Produção	Operador(a) fabril polivalente	B
		Operador(a) fabril de nível 1	B

Secção	Subsecção	Categorias	Carreira profissional
		Operador(a) fabril de nível 2	B
		Operador(a) fabril de nível 3 ou não especializado(a)	B
	Manutenção	Profissional qualificado(a) de 1. ^a	C
		Profissional qualificado(a) de 2. ^a	C
		Profissional qualificado(a) de 3. ^a	C
	Gabinete técnico	Técnico(a) fabril principal	D
		Técnico(a) fabril superior	D
		Técnico(a) fabril 1. ^a	D
		Técnico(a) fabril 2. ^a	D
		Técnico(a) fabril 3. ^a	D
Actividades administrativas	Recursos humanos, financeira, informática, aprovisionamentos.	Técnico(a) superior (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos).	E
		Técnico(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) Especializado(a).	E
		Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 1. ^a	E
		Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 2. ^a	E
Actividades de apoio	Refeitórios, jardins e outros ...	Profissional especializado(a)	F
		Profissional não especializado(a)	F

1 — A evolução dentro dos grupos profissionais A, B, C, D, E e F assenta em critérios de qualidade de desempenho, polivalência e competência. O profissional de nível mais elevado deverá ser capaz de desempenhar com autonomia o máximo de funções (postos de trabalho) atribuídos para o seu grupo profissional, o qual será demonstrado pelo nível e qualidade de formação adquirida, capacidade de execução e disponibilidade.

2 — a) No grupo profissional B, a avaliação de desempenho de cada trabalhador, para efeitos de este poder ascender ao nível superior, deverá ser feita bienalmente.

b) No caso de ela não se realizar ou, tendo sido efectuada, o trabalhador não a aceitar, este pode requerer a realização de um exame técnico-profissional.

c) Para o efeito da alínea anterior, o júri de avaliação será constituído por dois elementos: um designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo e o outro pela entidade patronal. Na falta de acordo, os elementos designados indicarão um terceiro que decidirá.

3 — Casos especiais de evolução na carreira:

Carreira profissional	Casos especiais de evolução na carreira
B	O operador(a) fabril polivalente será aquele operador que, para além das competências técnicas e operativas do operador(a) fabril de nível 1, possui competências de liderança e formação, podendo ser responsável por supervisionar e formar os seus colegas.
C	É o trabalhador que se inicia na profissão e que está sob a orientação permanente de profissionais qualificados experientes. O estágio terá a duração de dois anos, sendo a designação do 1.º e 2.º ano atribuída de acordo com a evolução no tempo de estágio, findo o qual passa a profissional qualificado de 3. ^a
D	O técnico fabril principal tem a supervisão de várias equipas de profissionais que desenvolvem projectos dentro da sua área de actividade ou, por vezes, pluridisciplinares.

Carreira profissional	Casos especiais de evolução na carreira
	Por sua vez, o técnico fabril superior tem formação de nível universitário, executando trabalhos de exigência técnica compatível com a sua formação e experiência profissional.
E	O técnico superior (RH, financeiro, aprovisionamentos, logística, informática, etc.) tem formação de nível universitário e executa trabalhos de exigência técnica compatível com a sua formação e experiência profissional. Por sua vez, o técnico (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos, logística, etc.) especializado tem como função a execução de tarefas mais qualificadas e especializadas na área a que pertence e que exigem um grau de responsabilidade e competência técnica mais elevada, adquirida quer por experiência, quer por formação profissional.

4 — Para além do grupo de profissionais qualificados, todos os outros grupos profissionais poderão admitir estagiários durante um ou dois anos, consoante o grau de exigência da função, cuja remuneração não será inferior, respectivamente, a 60 % e 80 % das remunerações das categorias profissionais para que estagiam.

ANEXO III

Retribuição mínima

A — Produção

Grupo	Retribuição (euros)
A	800
B	675
C	611
D	548
E	523,50
F	476
G	448

Grupo	Retribuição (euros)
H	438,50
I	432,50

B — Administrativos e chefias

Nível	Retribuição (euros)
I	837
II	777
III	715
IV	667
V	639
VI	601
VII	529

Porto, 5 de Julho de 2006.

Pela Associação dos Industriais de Corderia e Redes:

João Paulo Martins Ferreira Brochado, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

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

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Depositado em 3 de Agosto de 2006, a fl. 141 do livro n.º 10, com o n.º 177/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente revisão do CCT de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, dá nova redacção às seguintes matérias:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem, no território nacional,

ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange 365 empresas e 705 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da publicação, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar das remunerações mínimas.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão após 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula, quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do presente CCT são as previstas no anexo II deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias para denunciar o contrato nos termos previstos

no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2 — A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.^a

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data da admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis (aplicar prazos previstos no n.º 1 do artigo 388.º do CT), devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 7.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

Cláusula 9.^a

Acesso e promoções

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais antiguidade.

Cláusula 10.^a

Preenchimento de vagas por promoção interna

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda as condições de salubridade previstas na lei;
- Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
- Prestar ao Sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer actos

relativos aos seus associados, que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;

- d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade, 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;
- g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 44.^a;
- h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária e dirigentes das instituições de segurança social;
- i) Segurar os trabalhadores nos termos da lei;
- j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, descontar e enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;
- k) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
- l) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- m) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões validas, tiver consciência de que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização,

nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta;

- f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;
- g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

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 garantias, 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 ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente, sem prejuízo do previsto na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.^a e 16.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos a outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
- i) Intervir por qualquer meio na organização dos trabalhadores dentro da empresa, desde que estes actuem em cumprimento da lei;
- j) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
- k) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula, dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na cláusula 40.^a

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 14.^a

Transferência de local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por «transferência do local de trabalho» toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 15.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nomeadamente se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, se demonstrar que da mudança resulta prejuízo sério para si.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo.

5 — Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o Sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

6 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 16.^a

Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IV

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será de oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados.

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

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

4 — Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho suplementar, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador ter o direito de descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas suplementares assim como o motivo que as origina serão obrigatoriamente registados em livro próprio.

Cláusula 19.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % se o trabalho for diurno;
- b) 100 % se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 % se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se «trabalho nocturno» o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — Nos casos em que o trabalho suplementar é obrigatório e se prolongue para além de duas horas, será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

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

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 21.^a

Retribuição mínima

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e IV.

Cláusula 22.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até ao último dia de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

O nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da segurança social, de sócio do Sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas suplementares, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será feito ao mês, quaisquer que sejam o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar o exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, exceder duzentas horas durante um ano.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença.

3 — Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído ou manifestação de incapacidade para desempenhar as funções deste.

Cláusula 25.^a

Diuturnidades

As empresas obrigam-se a respeitar o esquema de diuturnidades aos trabalhadores que delas já beneficiam.

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores terão o direito de receber por ocasião do Natal, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm o direito de receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3 — No caso da cessação ou suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre o direito de receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

Cláusula 27.^a

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2 — O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que desempenham funções de recebimentos ou pagamento de valores é atribuído um abono mensal para falhas no montante de € 17,50.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito, competindo sempre a decisão final à entidade patronal.

Cláusula 30.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;

1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 31.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e de receber um acréscimo de 200 % à sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

b) Férias

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão o direito de gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, o período de férias de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal fixa as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com o acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará nos locais de trabalho até 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

7 — Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores ou Madeira ou no estrangeiro.

8 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada nos termos da lei, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

9 — Salvo os casos previstos na lei, o direito a férias é absolutamente irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

10 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

11 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

12 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de férias nos termos legais.

13 — O período de férias só pode ser reduzido nos termos da lei.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado para o período normal.

4 — O subsídio de férias, previsto nesta cláusula, não será reduzido quando haja diminuição do período normal de férias.

Cláusula 34.^a

Indemnização por férias não gozadas

1 — A entidade patronal que por sua culpa 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 em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

c) Faltas

Cláusula 35.^a

Definição de falta

1 — Por «falta» entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) da cláusula 36.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo, e logo que possível, quando imprevisíveis.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa;
- c) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias;
- f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, durante todo o dia em que os mesmos ocorrerem;
- h) Durante cinco dias, por ocasião do nascimento ou adopção de filho;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até três horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar dos assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;

- k) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo esquema de previdência ou seguro;
- c) As dadas nos termos das alíneas h) e j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.

Cláusula 38.^a

Faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o profissional assim o preferir, de diminuir em igual número de dias o período de férias imediato, com os limites da lei, constituindo infracção disciplinar quando reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

Cláusula 39.^a

Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 36.^a quando não se prove a veracidade dos factos alegados consideram-se não justificadas, podendo constituir infracção disciplinar grave.

Cláusula 40.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente no exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

Nesta matéria, as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente, e para este efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

I — Causas da cessaçã

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Extinçã do posto de trabalho;
- f) Inadaptaçã;
- g) Rescisã por iniciativa do trabalhador.

II — Cessaçã do contrato por mútuo acordo das partes

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

2 — A cessaçã do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — 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, salvo nos casos em que seja acordada uma indemnizaçã compensatória global.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo e devolvendo a compensaçã recebida.

6 — Exceptua-se do disposto dos números anteriores o acordo de revogaçã do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

III — Cessaçã do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

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.

IV — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

1 — A cessa o, por iniciativa da entidade patronal, por despedimento colectivo, por despedimento por extin o do posto de trabalho e por inadaptac o obedece ao regime previsto na lei.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

4 — Nas acções judiciais de impugna o de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa a causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja 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 prejuízo 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 da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas de injúrias ou outras punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

VI — Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como   reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Conforme previsão legal, em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade.

4 — O disposto nos n.às 2 e 3 desta cláusula não prejudica a previsão constante nos artigos 438.  e 439.  do Código do Trabalho.

5 — Para 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 interessados, 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 carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente   verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- c) Violação culposa das garantias gerais e 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 do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que de origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

a) Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 42.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras e da maternidade e paternidade

Os direitos especiais das mulheres trabalhadoras bem como da maternidade e paternidade são os que decorrem da lei.

b) Trabalho de menores

Cláusula 43.^a

Princípio geral

O trabalho de menores está sujeito ao regime que decorre da lei.

c) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 44.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o que decorre da lei.

CAPÍTULO IX

Segurança social, abono de família e regalias sociais

Cláusula 45.^a

Regalias sociais

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

Cláusula 46.^a

Subsídio de alimentação

A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário € 3,50, a título de ali-

mentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 47.^a

Infracção à disciplina

Considera-se infracção disciplinar a viciação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho e pela lei.

Cláusula 48.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 49.^a

Processo disciplinar

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- 1) O processo disciplinar deve iniciar-se até 60 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção;
- 2) :
 - a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;
 - b) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção;
- 3) O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada;
- 4) É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas;
- 5) Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de remuneração;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

6 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

CAPÍTULO XI

Deslocações

Cláusula 51.^a

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 ao trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O ponto anterior não se aplica aos trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

Cláusula 52.^a

Pequenas e grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e o regresso

diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exercer as suas funções específicas.

Cláusula 53.^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 do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;
- c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,25 pelo preço do combustível utilizado, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa; quando essa deslocação for esporádica, o trabalhador poderá exigir este seguro durante o tempo da deslocação.

Cláusula 54.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

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

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza directa e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;
- c) A um dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias seguidos de deslocação;
- d) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas

como trabalho suplementar. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;

- e) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozár-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;
- f) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 52.^a;
- g) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

Cláusula 56.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovada 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, bem como às regalias da cláusula 54.^a, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

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

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

Cláusula 57.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

Cláusula 58.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores têm o direito de escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria o direito de receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens e ao pagamento do tempo gasto nestas, para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 59.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;
- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

Cláusula 60.^a

Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

Legislação aplicável

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — Para a execução das medidas de saúde, higiene e segurança no trabalho, os empregadores e os trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação aplicável.

Cláusula 62.^a

Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical

Cláusula 63.^a

Actividade sindical

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no Sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção da aplicação do presente CCT não

poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

2 — Da aplicação do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro, não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Prevalência de normas

Com o presente contrato colectivo de trabalho consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores, cuja publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, com alterações posteriores, tendo a última sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

ANEXO I

Definição de funções

Profissionais de engenharia

Definição. — Os trabalhadores que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades, tais como investigação, projecto, produção, conservação, técnica comercial, gestão, controlo e formação profissional.

Trabalhadores abrangidos. — Neste grupo estão integrados os profissionais com curso superior de engenharia formados em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas.

Grau I (I-A e I-B):

- a) Executa a aplicação técnica simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo o desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos, não tem função de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja autoridade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia e com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou de outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalho ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe normalmente entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico

autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Trabalhadores rodoviários

Chefe de movimento. — O trabalhador que orienta e dirige o movimento da camionagem da empresa.

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

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

Servente de viaturas de cargas. — O trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos, recebe e distribui ao destinatário.

Lubrificador. — O trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador. — O trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes quer por sistema manual quer por máquinas.

Encarregado de cargas e descargas. — O trabalhador que coordena e dirige no local os trabalhos de carga e descarga necessários ao serviço de transportes na empresa.

Técnicos do serviço social

Técnico do serviço social. — O trabalhador que intervéem com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social-física e psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor. Participa na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa na definição e concretização da política de pessoal. Participa quando solicitado em grupos de trabalho tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa. É vedada

ao técnico do serviço social qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar, salvo a exercida sobre os seus subordinados.

Químicos

Analista principal. — O trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos no domínio da química laboratorial ou industrial, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou equivalente.

Analista físico-químico. — O trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químico e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matéria-prima e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico ou das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

Preparador. — O trabalhador que colabora na execução de experiências, análises simples e ensaios químico, físico e físico-químicos sob a orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

Electricistas

Encarregado. — O trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho.

Chefe de equipa. — O trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhadores de uma especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo, nas suas ausências, na direcção de uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

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

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

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

Aprendiz. — O trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — O trabalhador que predominantemente afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhe a eficiência do seu trabalho.

Canalizador. — O trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — O trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Lubrificador. — O trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de automóveis. — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e a outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Pintor. — O trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, e ainda por outro processo científico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

Serralheiro civil. — O trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, vapor, carroçaria de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. — O trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Torneiro mecânico. — O trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Preparador de trabalho. — O trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução, e especifica máquinas e ferramentas.

Encarregado. — O trabalhador que controla e coordena directamente o chefe de equipa e ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa. — O trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

Fiel de armazém metalúrgico. — O trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Ajudante de fiel de armazém metalúrgico. — O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Servente. — O trabalhador que executa tarefas não específicas.

Bate-chapas. — O trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina, de carroçaria e partes afins da viatura.

Praticante. — O trabalhador que completou a aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a categoria superior.

Aprendiz. — O trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de refeitório. — O trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra de produtos frescos (fruta, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere o dinheiro; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de cozinha. — Esta função será desempenhada pelo cozinheiro mais qualificado, consoante o critério adoptado nas condições específicas dos trabalhadores da hotelaria.

Cozinheiro. — O trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — O trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requi-

sição, os produtos que lhe são solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Empregado de balcão. — O trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos de comidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, bebidas, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Poderá preparar eventualmente pratos de carnes frias, pregos, bifanas e cachorros, sanduíches, ovos mexidos, estrelados ou omeletas, não confeccionando qualquer outro tipo de refeição. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas, cobra as importâncias dos respectivos consumos e arrecada os documentos do crédito autorizados. Executa e coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório ou cantina. — O trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros, louças e talheres; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão-restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente também colocar nas mesmas as refeições.

Aprendiz. — O trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

Trabalhadores do comércio e armazém

Praticante. — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 13 anos de idade, estagia para caixeiro.

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

Caixa de balcão. — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas: recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Embalador. — O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou

mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Inspector de vendas. — O trabalhador que 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 inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

Promotor de vendas. — O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospector de vendas. — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhoria de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor especializado. — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

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

Caixeiro-viajante ou de praça. — O trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

- a) Viajante — quando exercer a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da definida para o praticista;
- b) Praça — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Encarregado geral de armazém. — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes e

clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Ajudante de fiel de armazém. — O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém no exercício das respectivas funções.

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

Servente ou auxiliar de armazém. — O trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Praticante de armazém. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, que tirocina para uma das categorias de armazém.

Operador de empilhador. — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Repositor. — O trabalhador que, nos postos de venda, procede ao preenchimento e reposição de produtos nas prateleiras e gôndolas, de acordo com o plano de acção estipulado.

Trabalhadores da construção civil

Servente. — O trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Carpinteiros de limpos. — O trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para formar betão.

Pedreiro. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — O trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Encarregado. — O trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvores, capatazes ou trabalhadores.

Aprendiz. — O trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

Observação. — As categorias profissionais de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, pedreiro e pintor são genericamente designados por oficiais de construção civil.

ANEXO II

Condições profissionais específicas

I — Trabalhadores do serviço social

A — Condições de admissão

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidos.

B — Estágio

O estágio dos técnicos de serviço social será de um ano.

II — Profissionais de engenharia

A — Condições de admissão

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a comprovação legal das suas habilitações profissionais.

2 — Os profissionais de engenharia serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar.

B — Provimento de vagas

No provimento de lugares para os quais se exija qualificação técnica dar-se-á obrigatoriamente preferência aos profissionais de engenharia já em serviço na empresa, se os houver com o perfil desejado para o desempenho das funções correspondentes aos lugares a preencher.

C — Carreira profissional — Grau de responsabilidade

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um grau de responsabilidade mais elevado.

2 — Consideram-se seis graus de responsabilidade profissionais (descritos no anexo), em que o grau I é desdobrado em dois, I-A e I-B, diferenciados pelo vencimento.

3 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, é feita com base nas recomendações da FEANE (Federação Europeia das Associações Nacionais de Engenheiros).

4 — Os graus I-A e I-B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia.

5 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau I-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau I-A ou I-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

6 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I-A, um ano no grau I-B e dois anos no grau II.

III — Trabalhadores químicos

A — Carreira profissional dos analistas físico-químicos

Um ano como estagiário, dois anos na classe de 3.^a e três anos na classe de 2.^a, findos os quais são auto-

maticamente promovidos à 1.^a classe. Os períodos de tempo indicados entendem-se como máximos.

B — Habilitações mínimas

Analista principal — curso de química laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Analista físico-químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Preparador — habilitações mínimas legais.

IV — Trabalhadores electricistas

A — Aprendizagem e promoções

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudante ao fim de dois anos ou logo que completem 13 anos de idade;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após três períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com o curso de electricidade da Casa Pia de Lisboa, I. P., Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o período;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.^o período.

3 — Os terceiros-oficiais serão promovidos a segundos-oficiais no fim de dois anos de permanência na classe e os segundos-oficiais serão promovidos a primeiros-oficiais no fim de quatro anos de permanência na classe.

C — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — Quando o trabalhador electricista considere que podem resultar graves consequências pessoais ou materiais de ordens dadas por superior não habilitado com a carreira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico, não deverá executá-las sem primeiro expor as suas razões.

2 — Sempre que no exercício das suas funções o trabalhador electricista corra fundados riscos de electrocussão, tem direito a exigir um acompanhante ou medidas necessárias e suficientes para os evitar.

V — Trabalhadores de comércio e armazém

A — Condições especiais de admissão

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Habilitações mínimas legais.

B — Regimes especiais de promoção e acesso

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete dois anos de prática ou 13 anos de idade;

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante;

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete três anos de permanência na categoria, tempo que será reduzido a dois ou um ano sempre que o trabalhador tenha permanecido, respectivamente, um ano ou dois na categoria de praticante;

e) Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros ascenderão, obrigatoriamente, à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria;

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

VI — Trabalhadores de hotelaria

A — Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos de idade completos.

2 — Na admissão em igualdade de condições gerais neste CCT será dada preferência pela ordem seguinte:

- a) Aos diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Aos trabalhadores titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamentos das escolas hoteleiras;
- c) Aos trabalhadores munidos da competente carteira profissional.

B — Título profissional

O documento comprovativo da carteira profissional é a carteira profissional.

Nenhum trabalhador abrangido por este contrato poderá exceder a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo nos casos em que a respectiva profissão o não exija.

C — Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria não usufruem das condições gerais de subsídios de alimentação. Em sua substituição terão direito às mesmas refeições servidas e confeccionadas nos dias de trabalho efectivo.

2 — Aos trabalhadores em exercício para além das vinte e cinco horas será fornecida ceia por eles servida e ou confeccionada.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incididos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 — Quando houver direito a pequeno-almoço, terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 — O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em dieta confeccionada ou em espécie.

8 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

VII — Trabalhadores metalúrgicos

A — Condições especiais de admissão

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, devendo ser directamente admitidos como praticantes.

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

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular.

B — Regimes especiais de promoção e acesso

1 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou logo que completem 12 anos de idade.

2 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

3 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

4 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

5 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

6 — Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe ou empresa.

VIII — Trabalhadores da construção civil

Condições de admissão:

1 — São condições de admissão dos trabalhadores da construção civil:

- a) Terem a idade mínima de 16 anos;
- b) Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

Promoções:

1 — Os oficiais de 2.^a são promovidos à categoria de 1.^a ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

2 — Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

3 — No caso dos aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

4 — Para efeito do disposto nas alíneas anteriores conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

5 — As entidades patronais obrigam-se, a solicitação do trabalhador, a fornecer-lhe uma declaração da qual conste a data e demais condições de admissão e actividade.

X — Trabalhadores rodoviários

I — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir livretes de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho suplementar e para o trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos ao horário fixo.

2 — Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa, salvo extravio ou deterioração imputável ao trabalhador.

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em livretes de trabalho próprios que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca em menos de seis horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, doze horas.

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Chefe de vendas (Com./Arm.) Encarregado geral de armazém (Com./Arm.) Técnico de serviço social (SS)	661
II	Encarregado electricista (Ele.) Encarregado (metalúrgico) (Met.)	630
III	Analista principal Caixeiro encarregado (Com./Arm.) Encarregado de armazém (Com./Arm.) Chefe de equipa (Met.) Chefe de equipa (Ele.) Chefe de movimento (Rod.)	611
IV	Inspector de vendas (Com.) Preparador de trabalho (Met.) Analista físico-químico de 1. ^a (Qui.)	582
V	Encarregado (CC) Oficial de 1. ^a (Ele.) Chefe de cozinha (Hot.) Encarregado de refeitório (Hot.) Afinador de máquinas de 1. ^a (Met.) Fiel de armazém (Met.) Canalizador de 1. ^a (Met.) Mecânico de automóveis de 1. ^a (Met.) Bate-chapas de 1. ^a (Met.) Serralheiro civil de 1. ^a (Met.) Serralheiro mecânico de 1. ^a (Met.) Torneiro mecânico de 1. ^a (Met.)	566
VI	Motorista de pesados (Rod.) Caixeiro de 1. ^a (Com./Arm.) Caixeiro viajante e de praça sem comissões (Com./Arm.) Fiel de armazém (Com./Arm.) Promotor prospectador de vendas sem comissões Vendedor especializado sem comissões Demonstrador (Com./Arm.) Cozinheiro de 1. ^a (Hot.) Analista físico-químico de 2. ^a (Qui.) Oficial de 1. ^a (CC)	552

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
VII	Oficial de 2. ^a (Ele.) Encarregado de cargas e descargas (Gar.) Canalizador de 2. ^a (Met.) Bate-chapas de 2. ^a (Met.) Ajudante de fiel de armazém (Met.) (a) Mecânico de automóveis de 2. ^a (Met.) Pintor de 1. ^a (Met.) Serralheiro civil de 2. ^a (Met.) Serralheiro mecânico de 2. ^a (Met.) Torneiro mecânico de 2. ^a (Met.)	530
VIII	Oficial de 2. ^a (CC) Caixeiro de 2. ^a (Com./Arm.) Conferente (Com./Arm.) Repositor Cozinheiro de 2. ^a (Hot.) Ajudante de fiel de armazém (Com./Arm.) Motorista de ligeiros	498
IX	Oficial de 3. ^a (Ele.) Afinador de máquinas de 3. ^a (Met.) Bate-chapas de 3. ^a (Met.) Canalizador de 3. ^a (Met.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. ^a (Met.) Lubrificador de 1. ^a (Met.) Mecânico de automóveis de 3. ^a (Met.) Pintor de 2. ^a (Met.) Serralheiro civil de 3. ^a (Met.) Serralheiro mecânico de 3. ^a (Met.) Torneiro mecânico de 3. ^a (Met.) Analista físico-químico de 3. ^a (Qui.)	484
X	Ajudante de motorista (Rod.) Lubrificador (Rod.)	475
XI	Caixa (balcão) (Com./Arm.) Caixeiro de 3. ^a (Com./Arm.) Operador de empilhador (Com./Arm.) Caixeiro-viajante e de praça com comissões (Com./Arm.) Promotor/prospectador de vendas sem comissões (Com./Arm.) Vendedor especializado com comissões (Com./Arm.) Cozinheiro de 3. ^a (Hot.) Despenseiro (Hot.) Empregado de balcão (Hot.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 2. ^a (Met.) Pintor de 3. ^a (Met.) Lubrificador de 2. ^a (Met.) Preparador (Qui.)	475
XII	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano (Com./Arm.) Servente ou auxiliar de armazém (Com./Arm.) Embalador (Com./Arm.) Servente (CC) Pré-oficial do 2. ^o ano (Ele.) Lavador (Rod.) Servente de viaturas de carga (Rod.) Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (Hot.) Empregado de refeitório ou cantina (Hot.) Servente (Met.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 3. ^a (Met.) Lubrificador de 3. ^a (Met.) Praticante do 2. ^o ano com aprendizagem (Met.)	449
XIII	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano (Com.) Pré-oficial do 1. ^o ano (Ele.) Praticante do 1. ^o ano com aprendizagem (Met.)	397

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
XIV	Ajudante de electricista (Ele.) Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (Met.)	395
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (Com./Arm.) Praticante de caixeiro do 2.º ano (Com./Arm.) Aprendiz do 2.º ano (Met.) Aprendiz (Hot.) Aprendiz do 2.º ano (Ele.)	391
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (Com./Arm.) Praticante de caixeiro do 1.º ano (Com./Arm.) Aprendiz (CC) Aprendiz do 1.º ano (Ele.) Aprendiz do 1.º ano (Ele.)	389

ANEXO III-A

Remunerações mínimas mensais

Tabela de salários para profissionais de engenharia

(Em euros)	
Grupos profissionais	Remunerações mínimas mensais
Grau I-A	710
Grau I-B	763
Grau II	818
Grau III	1 008
Grau IV	1 184
Grau V	1 356
Grau VI	1 540

Lisboa, 24 de Julho de 2006.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Depositado em 3 de Agosto de 2006, a fl. 140 do livro n.º 10, com o n.º 173/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

A presente revisão substitui a convenção para a indústria de bolachas publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, e revista *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e alteração do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 15820) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange, à data da sua assinatura, nove empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

4 — Por denúncia entende-se o período de revisão, feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Maio de 2006.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal deve ouvir previamente os delegados sindicais, o sindicato, bem como, se a houver, a comissão de trabalhadores, que têm o prazo de 10 dias cada um, a contar da data da recepção da consulta, para se pronunciarem.

2 — No preenchimento das vagas no quadro da empresa, a entidade patronal deve dar preferência, em

igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.

3 — No acto de admissão deve ser reduzido a instrumento escrito o contrato de trabalho.

4 — Sempre que existam, devem ser fornecidos aos trabalhadores, a seu pedido, os documentos seguintes:

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

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa.

2 — Nos contratos a termo com duração superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for igual ou inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

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

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

5 — Em qualquer caso, é sempre garantida pela totalidade ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de experiência convencionado por escrito, excepto quando a rescisão partir do trabalhador, caso em que só há direito à remuneração correspondente ao período efectivamente decorrido.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que solicite para o seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este contrato, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos, equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.

2 — Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro

da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.

3 — Para efeitos do direito a férias e subsídios de férias e de Natal, qualquer fracção do mês contará sempre como um mês completo.

Cláusula 6.^a

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3 — Se a substituição não puder ser feita nos termos do n.º 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do n.º 6.

4 — Se o trabalhador substituto, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva na categoria em que tenha continuado ao serviço, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

5 — À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições.

6 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

7 — No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias e subsídios de férias e de Natal.

8 — Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de mês contará sempre como um mês de trabalho.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a

Promoções

1 — Os operadores de 2.^a ascenderão a operadores de 1.^a ao fim de dois anos.

2 — Os operadores de 1.^a ascenderão a operadores de máquinas de 2.^a ao fim de três anos.

3 — Os oficiais electricistas de 2.^a e os serralheiros mecânicos de 2.^a ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

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

Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;
Antiguidade.

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

Cláusula 9.^a

Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro de pessoal ao seu serviço, do qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e da segurança social, data de nascimento e de admissão, bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

2 — No mesmo prazo, a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à Associação cópia daquele quadro.

3 — Se uma entidade patronal não cumprir a obrigação prevista nos números anteriores, decorridos que sejam 20 dias sem que o faça depois de instada pelo sindicato, em carta registada com aviso de recepção, assiste a este o direito de consultar na empresa o ficheiro dos trabalhadores por si representados.

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 10.^a

Retribuições

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm o direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/dia} = 1/30 \text{ salário mensal}$$

Cláusula 11.^a

Funções inerentes a outras categorias

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias

ou esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua, receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

Cláusula 12.^a

Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de € 5,78, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é, 1/12 por cada mês decorrido, contando-se por um mês completo qualquer fracção de tempo inferior a 30 dias.

Cláusula 13.^a

13.º mês para os trabalhadores militares

1 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até 15 dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13.º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 12.^a

2 — Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13.º mês completo, salvo na medida em que já o tenham recebido.

Cláusula 14.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

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

2 — Salvo se a maioria dos trabalhadores preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que trabalhem numa das partes do período normal de trabalho, obrigando-se ainda, para o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo forne-

cimento do subsídio diário, em dinheiro, no montante de € 5,78, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 — Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores o subsídio diário estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração em vigor nas empresas, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas nos cinco dias, e o seu início não será antes das 7 horas, podendo, com o acordo do trabalhador e ouvido o sindicato, esse início ser a partir das 6 horas.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou a trinta minutos, por acordo com o trabalhador ou quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dois períodos de dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira.

4 — Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato colectivo de trabalho, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

5 — No entanto, os horários de trabalho, bem como as suas alterações, só poderão entrar em vigor mediante acordo prévio dos trabalhadores interessados e com o parecer favorável do sindicato.

6 — O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados e parecer favorável do sindicato.

Cláusula 16.^a

Tolerância da entrada ao serviço

1 — A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2 — Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

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

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

5 — Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do n.º 2 da cláusula 10.^a

6 — Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

3 — Os trabalhadores estão abrangidos à prestação de trabalho suplementar, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

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

5 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

6 — 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.

7 — O trabalho suplementar previsto no n.º 5 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

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

9 — 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.

10 — O trabalho suplementar previsto no n.º 6 não fica sujeito a quaisquer limites.

11 — Os trabalhadores têm direito a quinze minutos, sem perda de retribuição, após terem completado cinco horas de trabalho consecutivo.

12 — A entidade patronal garantirá o transporte do trabalho para a sua residência quando o trabalho suplementar se iniciar ou terminar a horas em que não haja os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio próprio de transporte ou se veja privado dele.

Cláusula 18.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de 100 % por cada hora.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 10.^a

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será atribuído com acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração de contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 21.^a

Período de férias

1 — O período normal de férias é de 22 dias úteis.

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

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

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

Cláusula 22.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do cor-

respondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de € 5,78, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 5 da cláusula 14.^a, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

Cláusula 24.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

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

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

Cláusula 25.^a

Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal 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 a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a

4 — Terminado 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.

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

Cláusula 26.^a

Encerramento para férias

1 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

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

3 — Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito, no todo ou em parte, a férias equivalentes àquele período será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse período.

Cláusula 27.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 28.^a

Efeitos de suspensão do contrato de trabalho 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 respectivo subsídio.

2 — No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido

em 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.

Cláusula 29.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por médico da segurança social, estabelecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 30.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, sem prejuízo das regras especiais aplicáveis ao regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Remuneração

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal será pago pelo triplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

2 — O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da remuneração referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar, terá direito à remuneração em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 33.^a

Feriados

1 — São obrigatoriamente feriadados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

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

3 — Não é permitido o trabalho nos dias 25 de Abril, 1 de Maio, 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Quanto ao 24 de Dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

Cláusula 34.^a

Remuneração

O trabalho prestado em dia de feriado será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal, excepto nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, em que a remuneração será igual ao quádruplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:
 - i) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pai, mãe, padrasto, madrastra, filho, filha, enteado, enteada, sogro, sogra, genro ou nora do trabalhador;

- ii) Dois dias consecutivos por falecimento de avô, avó, neto, neta, bisavô, bisavó, bisneto, bisneta, irmão, irmã do trabalhador ou do seu cônjuge;
 - iii) Aplica-se o disposto na subalínea i) ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
 - g) As ausências superiores ao crédito de horas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, mas, relativamente aos delegados sindicais, apenas as que sejam motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, nos termos previstos na lei;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas d) do n.º 1 da cláusula 36.^a, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro, e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea g) do mesmo número, na parte em que exceder os créditos de horas previstos na cláusula 74.^a

Cláusula 38.^a

Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em

nenhum caso, porém, determina redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, podendo dar origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

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

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VII

Direitos e deveres das partes

Cláusula 41.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, donde constarão, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, a categoria profissional, o período a que se refere a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos e deduções e o valor líquido efectivamente pago;
- d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua categoria profissional;
- f) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa, nos seus aspectos profissionais;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne à higiene, comodidade e segurança;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições da segurança

social ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho;

- i) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho.

Cláusula 42.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exerce;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhe é confiado;
- f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 43.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, 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) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo comunicação ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e audiência do sindicato, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este retome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 45.^a e 47.^a deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o

prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

- i) A prática do *lockout*;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 44.^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 na cláusula 41.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal é punida, a prática de actos previstos na cláusula 42.^a

CAPÍTULO VIII

Transferência do local de trabalho

Cláusula 45.^a

Transferência do local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato por imposição da entidade patronal tendente a modificar significativamente o local habitual de trabalho.

Cláusula 46.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivos de total ou parcial mudança de estabelecimento onde aquele preste serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de que constem as condições e termos dessa transferência, nomeadamente encargos adicionais a suportar pela entidade patronal.

2 — Se, mesmo assim, for feita a transferência, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério que não pudessem prever à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, que dará o seu parecer, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela

transferência, incluindo o acréscimo das despesas de transporte causado pela transferência.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo, se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.^a

Protecção da segurança e saúde

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores, enquanto mães e ou pais, os direitos previstos na lei, nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde;
- b) Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar;
- c) Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas;
- d) Sempre que os resultados da avaliação referida na alínea b) revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as

medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- i) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- ii) Se a adaptação referida no número anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- iii) Se as medidas referidas nos números anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar exposição aos riscos;
- e) É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde;
- f) As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos na alínea b), bem como os agentes e condições de trabalho referidos na alínea anterior, são determinados em legislação especial.

Cláusula 49.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, ao pagamento das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até o fim do período considerado, acrescidas de indem-

nização prevista para o despedimento abusivo, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto na lei.

Cláusula 50.^a

Trabalho de menores

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão gozar férias interpoladamente, de acordo com as suas necessidades escolares.

3 — Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4 — A dispensa a que se refere o n.º 1 desta cláusula poderá ser alargada até duas horas diárias, por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal der o seu acordo.

5 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no Estatuto do Trabalhador-Estudante.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 52.^a

Formação profissional

1 — As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3 — As acções de formação profissional que decorrem durante o período normal de trabalho não implicam qualquer perda na retribuição ou demais direitos.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 53.^a

Subsídio de doença

1 — Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40% da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Se o subsídio de doença da previdência exceder 60% da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3 — Se a soma do complemento regulado no n.º 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4 — Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do n.º 1, no dia do pagamento mensal de ordenado.

Cláusula 54.^a

Restrições ao complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de 12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53.^a durante os 12 meses subsequentes.

2 — Logo que o trabalhador perfaça 12 faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

Cláusula 55.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos termos da cláusula 53.^a, sem as limitações da cláusula 54.^a

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que

garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressalvando-se as condições pela tecnologia de fabrico.

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde dos trabalhadores, definidos nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/94, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5 — As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

Cláusula 58.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2 — Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos designados pela empresa.

3 — Os quatro elementos designados elegerão, de entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4 — A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

5 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, mas sem perda de retribuição ou de quaisquer outras regalias.

Cláusula 59.^a

Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

- a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;
- d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;
- f) Colaborar com os correlativos serviços de limpeza e também com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;
- h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção-Geral do Trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;
- k) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

Cláusula 60.^a

Reuniões

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar-se uma acta em cada reunião.

2 — Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Outros representantes dos trabalhadores e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto nas reuniões ordinárias como nas extraordinárias.

Cláusula 61.^a

Formação

Os membros das comissões de segurança podem e devem, dentro do possível, frequentar anualmente cur-

sos de especialização e actualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

Cláusula 62.^a

Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macacos, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Regime disciplinar

Cláusula 63.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas ou culposas, com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

Cláusula 64.^a

Processo disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, comunicada por escrito ao trabalhador;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até um máximo de 10 dias úteis;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia

de todo o processo, sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias úteis.

4 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 60 dias previsto no n.º 2.

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

7 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

4 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

6 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores, designadamente sindicais ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 65.^a, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária e regulamentos internos

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2 — A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho, para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.^a

Regulamentos internos

1 — Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2 — Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3 — O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4 — As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 69.^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a descontar e a enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quo-

tização sindical respeitantes ao mês anterior acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias

Cláusula 70.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis a todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

Cláusula 71.^a

Declaração de maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004.

CAPÍTULO XVII

Exercício do direito sindical

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

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

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 79.^a, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo

da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 74.^a

Instalação das comissões sindicais

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

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

Cláusula 75.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, ou seja, bem visível e de assídua frequência pelos trabalhadores, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos 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 da empresa.

2 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

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

Cláusula 76.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados é resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 77.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos e, ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- b) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 78.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 79.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe de um crédito de quinze horas por mês.

2 — Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Nível I

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável pelo fabrico, em todas as suas fases, de acordo com as instruções recebidas. Coadjuva o responsável pela fábrica no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Nível II

Chefe de linha/técnico de fabrico. — É o trabalhador, com bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico, responsável pelo acompanhamento do trabalho em todas as suas fases (pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozedura e empacotamento).

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a actividade de um armazém, sendo responsável pelo seu bom funcionamento.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos e

uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede profundamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, mantém todas as máquinas e ou equipamentos sob a sua responsabilidade em bom funcionamento e afinação, de forma a obter a melhor qualidade e rendimento. Detecta avarias, repara, afina, monta e desmonta os diferentes órgãos de máquinas ou equipamentos. Assegura a manutenção preventiva do equipamento.

Nível III

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedade da matéria-prima e produtos acabados.

Operador de máquinas de 1.^a — É o trabalhador que conduz máquinas, sendo responsável pelo seu bom funcionamento e limpeza do local de trabalho; para tal, são-lhe exigidos conhecimentos técnicos necessários à consecução das tarefas operativas.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações da entrada e saída de mercadorias, executa e fiscaliza os respectivos documentos e toma nota dos danos e perdas com vista ao controlo das existências e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Oficial electricista de 1.^a — É o trabalhador que executa montagens de instalações eléctricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

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

Serralheiro mecânico de 1.^a — É o trabalhador que monta e repara vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas, chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

Nível III-A

Operador de máquinas de empacotamento. — É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.^a, responsabilidade na operação corrente de máquinas de empacotamento; responsabilidade na mudança de bobinas; realização de operações de afinação corrente de máquinas de empacotamento.

Nível IV

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

Operador de máquinas de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1.^a no exercício das suas funções ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1.^a

Operador de empilhadora. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Serralheiro mecânico de 2.^a — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções de serralheiro mecânico de 1.^a, executando as tarefas menos especializadas.

Oficial electricista de 2.^a — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1.^a, executando as tarefas menos especializadas.

Nível V

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

Operador de 1.^a — É o trabalhador com conhecimentos e prática do seu posto de trabalho que exerce funções específicas totalmente definidas e normalizadas, habitualmente repetitivas, quer mecânicas quer manuais, competindo-lhe igualmente a limpeza do seu local de trabalho.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob a orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

Nível VI

Operador de 2.^a — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do operador de 1.^a, executando as tarefas menos especializadas.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado geral	892
II	Chefe de linha/técnico de fabrico Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de manutenção	814
III	Analista Operador de máquinas de 1. ^a Fiel de armazém Oficial de electricista de 1. ^a Motorista Serralheiro mecânico de 1. ^a Controlador de qualidade	673,50
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	609,50
IV	Ajudante de motorista Operador de máquinas de 2. ^a Operador de empilhador Serralheiro mecânico de 2. ^a Oficial electricista de 2. ^a	545
V	Empregado de armazém Operador de 1. ^a Preparador de laboratório	521,50
VI	Servente de limpeza Operador de 2. ^a	489,50

Lisboa, 12 de Julho de 2006.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Augusto Martins Ferreira do Amaral, mandatário.

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

Adérito Alexandre Gil, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

26 de Junho de 2006. — Pelo Secretariado, José Luís Carapinha Rei.

Depositado em 3 de Agosto de 2006, a fl. 141 do livro n.º 10, com o n.º 176/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

O presente CCT substitui o publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

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, abrangendo o sector de retoma, reciclagem e transformação 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 1000 trabalhadores ao serviço de 175 empresas, na actividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

Cláusula 2.º

Revogação de convenção anterior

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção, são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação, transformação, e recolha de papel e cartão representadas pelas associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores actualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

3 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

4 — Sempre que na presente convenção se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e é válido por um período de, no mínimo, 24 meses,

mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por outro contrato colectivo.

2 — A tabela de remuneração mínima e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006, sendo revistas anualmente.

3 — Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de recepção.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Idade e habilitações mínimas

1 — As condições mínimas para admissão de trabalhadores nas profissões definidas na cláusula 9.^a são as seguintes:

- a) Trabalhadores em geral — 16 anos e escolaridade correspondente ao 9.º ano;
- b) Serventes — 18 anos;
- c) Desenho — 12.º ano, curso técnico-profissional ou 9.º ano com curso específico de formação profissional, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;
- d) Escritórios e actividades conexas:
 - 1) Profissionais de escritório — 12.º ano ou 9.º ano com curso de formação profissional específico;
 - 2) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;
- e) Transportes — para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional; para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;
- f) Vapor — a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor;
- g) Vendas — idade não inferior a 18 anos.

2 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida a posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental previsto no número anterior é o seguinte:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessita de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3 — Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com a antecedência de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Contratos a prazo

1 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto, ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2 — Até trinta dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

3 — Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes.

Cláusula 8.^a

Mapas do quadro de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar mapas de pessoal até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

2 — Na mesma data do envio será afixada uma cópia do mapa enviado, nos locais de trabalho, durante, pelo menos, 45 dias.

3 — Os exemplares dos mapas devem ser mantidos em arquivo pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço, de

acordo com as especificações de categorias e profissionais previstas nesta e no prazo de 90 dias a contar da data da publicação deste contrato.

2 — A entidade patronal não pode, sob qualquer pretexto, criar outras categorias que não constem deste contrato, a não ser com o acordo dos respectivos sindicatos.

3 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalência de categorias e profissões previstas neste contrato, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

Fabricação de papel e cartão

Categorias Profissionais

Chefe de produção. — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

Chefe de fabricação. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Chefe de secção. — É o trabalhador que orienta tecnicamente determinada secção e vela pela disciplina da mesma.

Encarregado geral. — É o trabalhador que coordena e vigia o pessoal inerente à fabricação e transformação de papel.

Condutor de máquina de produção. — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

Primeiro ajudante de condutor. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução de máquina de produção, nomeadamente na *size press* e na enroladeira e na detecção de defeitos na produção, elaboração dos mapas de registos por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registos de anomalias e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste.

Segundo ajudante de condutor. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução de máquina, designadamente prensa húmida, *offset*, fim da máquina ou secagem, enfardamento de desperdícios; retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui, eventualmente, o primeiro-ajudante na falta deste.

Ajudante de condutor de máquina de produção das empresas do grupo IV. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

Condutor de refinação da massa. — É o trabalhador responsável pela condução da refinação da massa e a adição de produtos químicos.

Ajudante de condutor de refinação da massa. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe ordens.

Preparador de matérias-primas. — É o trabalhador responsável pela preparação e doseamento de matérias-primas fibrosas e produtos químicos para adição naquelas e alimentação do desagregador; participa na arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector e pode efectuar a preparação de produtos químicos para a *size press* e tarefas de branqueador, desfibrador, lixiviador, cortador de trapo ou palha, colador e filtrador.

Ajudante de preparador de matérias-primas. — É o trabalhador que colabora com o preparador de matérias-primas e participa nas descargas e arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector.

Condutor de máquinas de acabamento. — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas de acabamento, nomeadamente laminadoras simples e de fricção, bobinadoras, rebobinadoras, calandras, guilhotinas, cortadoras-goufradoras, máquinas de lascar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e seu registo.

Ajudante de condutor de máquinas de acabamento. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina na execução dos trabalhos e no registo da produção, aparas e anomalias, podendo marcar convenientemente as bobinas ou estrados de cartão e papel cortado, e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

Manipulador. — É o trabalhador que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição os escolhedores, embaladores, enfardadores, cortadores manuais de papel, enresmadores, manipuladores de tela, pesadores, farripadores, contadores, contadores de contagem automática, embaladores e seleccionadores de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lascar e cortadeiras de prancha.

Auxiliar ou servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, nem qualificadas.

Aprendiz. — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

Fabricação de cartão canelado

Categorias profissionais

Chefe de produção. — É o trabalhador responsável por todas as secções de produção no que respeita a planeamento, gestão de pessoal e matérias primas. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica que apoiam a produção, nomeadamente os serviços comerciais, aprovisionamento, qualidade e expedição.

Chefe dos serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitante a qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de

melhores soluções técnicas e comerciais, no estudo de embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação, incluindo o desenvolvimento da embalagem.

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável por uma secção de produção ou turno, tendo a seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

Controlador de formatos (AV). — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (AV) controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

Gravador-chefe de carimbos. — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

Montador de cunhos e cortantes. — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta e monta, com lâminas de aço, formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

Oficial de 1.^a — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem, impressão e colagem.

Amostrista. — É o trabalhador que procede à execução de modelos que servem para amostras.

Controlador de formatos (BV). — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (BV) controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

Oficial de 2.^a — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem e impressão.

Ajudante. — É o trabalhador que ajuda e substitui os oficiais, podendo os ajudantes de 1.^a conduzir a prensa de desperdícios, o triturador de desperdícios e o destroçador de placas de cartão. Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de operadores das saídas automáticas ou semiautomáticas das máquinas de canelar, preparadores de colantes das máquinas de canelar, operadores das máquinas de atar, cintar e de fazer balotes.

Ajudante de amostrista. — É o trabalhador que ajuda o amostrista.

Trabalhadores de serviços complementares (embalador, enfardador). — São os trabalhadores que executam indistintamente, entre outras, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo emitir guias.

Encarregado de pessoal. — É o trabalhador responsável por um sector de pessoal. Controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Gravador especializado de carimbos. — É o trabalhador especializado que decalca e abre carimbos, montando estes carimbos em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras.

Gravador de carimbos. — É o trabalhador que decalca e abre carimbos e que os monta em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras. Quando existir apenas um trabalhador com esta categoria será classificado em gravador especializado de carimbos.

Ajudante. — É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

Categorias profissionais

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela produção e distribuição de trabalho e também pela disciplina.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

Chefe de carimbos. — É o trabalhador que chefia os serviços referentes aos carimbos, desenho, gravação e montagem, podendo ser executor de qualquer desses serviços.

Maquinista. — É o trabalhador que afina, conduz e vigia qualquer das seguintes máquinas: de tubos, fundos, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado. Imprime pelo sistema flexográfico. Deverá ainda ter conhecimentos gerais da conservação da máquina.

Montador de carimbos. — É o trabalhador que monta carimbos nas impressoras.

Preparador da cola. — É o trabalhador que prepara a cola para a utilização nas máquinas de tubos e fundos e ajuda, dentro das suas possibilidades, a efectuar trabalhos de carga, descargas e arrumações.

Ajudante de maquinista. — É o trabalhador que colabora com os maquinistas e os substitui nas suas ausências ou que conduz máquinas secundárias, entendendo-se como tal as que não sejam de tubos, fundos, costura ou sacos.

Operador/saqueiro. — É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose nas máquinas de coser.

Aprendiz. — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

Outras categorias profissionais

A) Armazéns

Encarregado de armazém. — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém planeando todo o trabalho deste.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, pela emissão das necessárias guias de entrada, transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

B) Construção civil

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

Técnico de conservação de construção civil. — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade de conservação de construção civil, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

C) Desenho

Técnico de desenho. — É o trabalhador que possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos pré-estabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

Operador arquivista. — É o trabalhador que trabalha com máquinas heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

Estagiário de desenho. — É o trabalhador, que coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz estágios para ingresso nas categorias respectivas.

D) Electricidade

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

Instrumentista. — É o trabalhador com preparação técnica adequada que, exclusiva ou predominantemente, monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servo-mecanizados de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica quer na oficina, quer nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de manutenção eléctrica. — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, é capaz de

desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que, sob sua orientação, coadjuva técnicos de manutenção eléctrica, executando trabalhos simples e operações auxiliares.

E) Enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que possui a respectiva licenciatura para o exercício da profissão.

F) Escritório e actividades conexas

Chefe dos serviços administrativos. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que coordena, controla o trabalho de um grupo de trabalho de profissionais enquadrados num departamento (engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão).

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade podendo, nas empresas onde não existe guarda-livros, exercer as funções própria deste. É o responsável pela contabilidade, perante a Direcção-Geral dos Impostos e outros organismos públicos equivalentes.

Tesoureiro. — É o trabalhador que nos escritórios onde existe serviço próprio de tesouraria tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilístico relativos ao balanço anual e apuramento de resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar extractos de contas simples ou com juros, contabilidade superintendente 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.

Programador. — 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 sistema, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve as 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 por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com redacção e processamento de textos e documentos, elabora notas informativas, analisa, encaminha e responde a correspondência. Se a função de caixa não está automatizada, pode exercê-la, procedendo a recebimentos e pagamentos, efectuando os respectivos registos. Eventualmente, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa. Pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.).

Secretário de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete, providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósito, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas, relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampa o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

G) Hotelaria

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço de refeições.

Cozinheiro. — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à

sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, mesmo, nomeadamente, preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; recepção e emissão de senhas de recepção, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louça, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

H) Laboratório e controlo de qualidade

Chefe de laboratório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controlo de qualidade, deve ser diplomado com curso superior adequado.

Analista. — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas, produtos acabados ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.^a Pode ser de 1.^a ou de 2.^a Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir coordenação do laboratório — caberá a um analista, que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu.

Preparador ou operador de laboratório. — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificações suficientes.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em círculo de fabricação e dos produtos acabados ou em via de fabrico.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que recolhe as amostras para análise e auxilia nos serviços de laboratório.

I) Metalurgia

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

Técnico de manutenção mecânica. — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sec-

tores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

J) Serviços gerais

Encarregado de higiene e segurança. — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene na empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 73.^a e 74.^a

As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- 1) Prevenção e segurança — estatística, processos individuais, inquéritos, relatórios, campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- 2) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo, recomplemento de estojos de primeiros socorros, campanhas de esclarecimentos.

Condutor de empilhador. — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga e descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes ou *dumpers*.

Coordenador de serviços complementares. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfardamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

Coordenador de cargas e descargas. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal que procede a cargas e descargas e à limpeza das instalações nas empresas onde elas existam.

Turbinador. — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

Porteiros e guardas. — São os trabalhadores que procedem à guarda da portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas. São os responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril, anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos, podem atender o telefone desde que não tenham de afastar-se da portaria para o efeito.

Auxiliar ou servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, nem qualificadas.

K) Transportes

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudantes de motoristas, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo podendo ainda fazer a sua cobrança e executa a amarração das mesmas.

L) Vapor

Fogoeiro-encarregado. — É o trabalhador cujas funções são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviços aos fogueiros e ajudantes.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamento auxiliares e acessórios, competindo-lhe além do estabelecido legalmente pelo regulamento da profissão de fogoeiro, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível e correspondentes instalações e equipamento e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

Ajudante de fogoeiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instaladas. Exerce legalmente funções previstas no Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

M) Vendas

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

Promotor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais, fala com o cliente no local da venda; informa do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características do material a utilizar segundo normas e especializações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem. Colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomenda, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escri-

tório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Pode ser designado como:

Cláusula 10.^a

Dotações mínimas

A) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — Por cada maquinista de 1.^a não poderá haver mais de dois de 2.^a

2 — O número total de ajudantes não pode ser inferior ao número total de maquinistas.

B) Electricidade

1 — Nos estabelecimentos em que haja apenas um electricista, este tem de ser obrigatoriamente técnico de manutenção eléctrica.

2 — Por cada técnico não poderá haver mais que um ajudante.

C) Escritórios e actividades conexas

1 — É obrigatório a existência de um profissional classificado como chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais.

2 — O número total de estagiários não pode ser superior ao número de assistente administrativo de 3.^a

D) Vendas

1 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria de vendedores ou técnicos de vendas, tomados no conjunto, haverá um promotor de vendas.

2 — Haverá um chefe comercial desde que existam dois ou mais promotores de vendas.

Cláusula 11.^a

Acesso

A) Fabricação de cartão canelado

1 — Os trabalhadores admitidos com idade superior a 18 anos não têm aprendizagem, excepto na profissão de gravador de carimbos.

2 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos, têm uma aprendizagem máxima de 12 meses ou até completarem aquela idade, findos os quais serão promovidos à categoria de ajudante de segunda.

3 — Os aprendizes de gravador de carimbos têm uma aprendizagem máxima de 18 meses, findos os quais são promovidos à categoria de gravador de carimbos.

4 — Todos os ajudantes de 2.^a, após dois anos na categoria, são promovidos a ajudantes de 1.^a

5 — Os ajudantes de 1.^a, após dois anos na categoria, são promovidos à categoria da respectiva especialidade onde predominantemente exercem funções.

B) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — A carreira profissional de maquinista inicia-se na categoria de ajudante do 1.º ano.

2 — Ao fim de 12 meses, o trabalhador será promovido a ajudante do 2.º ano e assim sucessivamente até atingir a categoria de ajudante de 4.º ano.

3 — Ao fim de um ano na categoria de ajudante de 4.º ano, o trabalhador será promovido a maquinista de 2.ª, e ao fim de um ano de permanência na categoria, será promovido a maquinista de 1.ª

4 — No tempo de permanência na categoria de ajudante conta-se o período de trabalho já prestado noutra secção ou noutra empresa.

5 — A aprendizagem da profissão de saqueiro e operador inicia-se na categoria de aprendiz do 1.º ano.

6 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade são admitidos como aprendizes do 3.º ano.

7 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de saqueiro do 3.º ano o trabalhador será promovido à categoria de saqueiro.

8 — A aprendizagem das profissões de operador processa-se nos termos estabelecidos para a profissão de saqueiro.

9 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de operador do 3.º ano o trabalhador será promovido à categoria de operador.

10 — A aprendizagem das profissões de gravador e montador de carimbos, terá a duração de 18 meses, após os quais o trabalhador será promovido à categoria de 2.ª

11 — Após dois anos de serviço na categoria de 2.ª, os trabalhadores referidos no número anterior serão promovidos à categoria de 1.ª

C) Construção civil

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um trabalhador com a categoria de oficial.

2 — Os aprendizes, admitidos com idade igual ou superior a 18 anos têm uma aprendizagem de 18 meses, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticantes.

3 — Os praticantes, após dois anos na categoria, são obrigatoriamente promovidos à categoria de técnico de manutenção de construção civil.

D) Desenho

Os trabalhadores que iniciarem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de técnicos de desenho são classificados como estagiários. Após 12 meses como estagiário é promovido a técnico de desenho.

E) Electricistas

1 — Os aprendizes, após dois anos de serviço, são promovidos a ajudante de manutenção eléctrica.

2 — Os ajudantes de manutenção eléctrica, após dois anos de bom e efectivo serviço são promovidos a técnico de manutenção eléctrica.

3 — Os trabalhadores habilitados com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional ou geral de electricidade serão admitidos como ajudantes de manutenção eléctrica:

a) Poderão ser admitidos trabalhadores na categoria de técnico de manutenção, desde que comprovem os requisitos mínimos de exercício da profissão e de competência.

F) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários, após dois anos na categoria, passam a assistentes administrativos de 3.ª

2 — O assistente administrativo de 3.ª, após três anos de permanência na categoria, passa a assistente administrativo de 2.ª

3 — O assistente administrativo de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, passa a assistente administrativo de 1.ª

4 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que adquiram as habilitações mínimas para os profissionais de escritório serão promovidos a assistente administrativo de 3.ª ou 2.ª se tiverem, respectivamente, menos ou mais de três anos na respectiva categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções, e com direito à primeira vaga registada.

G) Hotelaria

1 — Os auxiliares de refeitório admitidos com menos de 18 anos terão de cumprir um ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para funções de cozinheiro terão de cumprir dois anos de aprendizagem seguidos de um estágio de 12 meses, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiros de 3.ª

H) Laboratório e controlo de qualidade

1 — Os auxiliares de laboratório com o curso de auxiliar de laboratório ou equivalente são promovidos a preparador ou operador de laboratório de 2.ª após três anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de laboratório de 2.ª, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.ª são promovidos a preparadores ou operadores de laboratório de 1.ª, após dois anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 1.ª, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

I) Metalurgia

1 — O aprendiz metalúrgico será promovido a praticante metalúrgico ao fim de 12 meses.

2 — O praticante metalúrgico, ao fim de 24 meses, será promovido a técnico de manutenção mecânica

3 — Aos trabalhadores com curso técnico-profissional ou do sistema de formação profissional específico será atribuída a categoria de praticante metalúrgico de 2.º ano.

J) Regras gerais

1 — Em todos os casos não especificamente previstos na presente cláusula, os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior respeitante à profissão a que se destinam após 18 anos de idade.

2 — No provimento de lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar simultaneamente em mais de uma máquina de produção, quando daí resulte diminuição das regras de segurança ou aumento do risco para o trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 12.^a

Obrigações das entidades patronais

1 — São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso e de acordo com os trabalhadores quadros destinados à afiliação dos documentos e informação de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Dispensar os trabalhadores que exerçam funções em instituição de previdência;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- j) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de

quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere, desde que com o acordo dos trabalhadores;

- k) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato colectivo de trabalho aplicável.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar,
- h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informação referente à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efectivo.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse sócio-profissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para os quais a entidade patronal seja previamente avisada;
- i) Diminuir a retribuição, bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito do trabalhador e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da Previdência, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam o reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lock out*;
- r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização

prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Duração do trabalho

1 — O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário geral o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

4 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar o respectivo horário a enviar à Inspecção de Trabalho.

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

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar (extraordinário)

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

2 — O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho suplementar, desde que o solicite, invocando motivos atendíveis.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

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

5 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;

- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda uma hora.

6 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficiou da licença de paternidade.

7 — O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

8 — O trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 17.^a

Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório será remunerado de acordo com as seguintes percentagens:

- a) Acréscimo de 50 % da retribuição, nas horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho;
- b) Acréscimo de 100 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;
- c) Acréscimo de 200 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia feriado.

2 — As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo esquema da alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais a empresa fica obrigada a assegurar o pagamento do transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final no n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1 — É considerado nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Nos termos da lei, a retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 19.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

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

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Retribuições

Cláusula 20.^a

Retribuição mensal

1 — Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entendem-se por retribuição mensal efectiva ou simplesmente retribuição mensal (RM) unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo II;
- b) Acréscimos à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades quando vencidas, nos termos da cláusula 22.^a;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 19.^a

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável, a parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio con-

trato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os seis meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

RM=remuneração mensal efectiva;
HS=horas normais de trabalho semanal;
HTP=horas de trabalho prestado.

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo, nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão do disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida.

Cláusula 21.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 150 dias em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com os seguintes valores:

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

2 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 23.^a

Determinação da retribuição

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM=retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.^a);
HS=horas normais de trabalho semanal.

2 — A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do n.º 2 da cláusula 18.^a para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor de um dia de trabalho será igual a *RM*/30.

Cláusula 24.^a

13.º mês — Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano da admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, ou nas faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e paternidade, e por motivo de doença devidamente comprovada, desde que não ultrapasse os cento e vinte dias no ano.

3 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

Cláusula 25.^a

Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 26.^a

Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Deslocações	Remuneração (euros)
Almoço ou jantar	6,20
Dormida e pequeno-almoço	18,80
Diária completa	24,70

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26 vezes o preço de 1 litro de gasolina sem chumbo 2005 por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 27.^a

Seguros

1 — Para os vendedores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil.

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentação e subsídio de refeição

Cláusula 28.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

4 — As empresas que não forneçam refeições pagarão, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsídio de alimentação:

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

5 — A atribuição do subsídio de alimentação não será afectada nos casos previstos nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 61.^a

6 — O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

7 — Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a 5.^a hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a 6.^a hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço ou ceia — € 1,65;
- b) Almoço ou jantar — € 6,25.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria — o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — De acordo com a lei são feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
 - Terça-feira de Carnaval;
 - Sexta-feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio (dia do trabalhador);
 - 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;
- O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações, ou se este não existir, o distrital.

3 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1.º de Maio;
- 25 de Dezembro.

Cláusula 31.^a

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 17.^a

2 — O trabalho prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado dá ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado. 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.

Cláusula 32.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato colectivo, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33.^a e no n.º 2 da cláusula 49.^a

Cláusula 33.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 34.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

4 — Para efeitos do número anterior não são consideradas as faltas estabelecidas no n.º 2 da cláusula 46.^a São equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 35.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 36.^a

Acumulação 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 ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 37.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — O empregador pode encerrar total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;
- c) Encerramento fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo com os trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo acordo favorável em contrário com o trabalhador.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível beneficiando, alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 39.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início,

esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 40.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 38.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 da cláusula seguinte.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 41.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalha-

dor, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço, sendo garantido um mínimo de 10 dias úteis.

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 42.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 43.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 44.^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 exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimentos posteriores.

Cláusula 45.^a

Faltas — Noção

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 46.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias consecutivos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 3;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos tempos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direcções das associações sindicais. E ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias gerais de associações sindicais; e durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas durante cinco dias por altura de parto da esposa;
- l) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- m) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

5 — O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dadas por altura do parto da esposa será o do respectivo evento quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

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

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

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

Cláusula 47.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 46.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por declaração médica.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 7 e 8 da cláusula anterior, e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no n.º 1.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 46.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas pelo empregador a título de dispensa.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 46.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 46.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição durante 11 dias, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

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

6 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave.

7 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta

minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas 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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 50.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar 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 da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

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

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 42.^a

Cláusula 53.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

2 — A cessação do contrato, por mútuo acordo, deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

Cláusula 54.^a

Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar conforme o disposto na cláusula 69.^a

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

5 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a integração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por parte 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 — Podem constituir, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional 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 da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 56.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir 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 legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança de trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 57.^a

Cláusula 57.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se trata de corpos gerentes de associações sindicais e instituições da previdência,

delegados sindicais ou elementos de comissão de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 58.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador, por sua decisão, tem direito de rescindir o contrato, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

CAPÍTULO IX

Alteração ao contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 60.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 61.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho vertical para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados às trabalhadoras

os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.^a).

2 — Em igualdade de tarefas e qualificação é assegurada a mesma retribuição independentemente do sexo.

3 — Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta.

4 — Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição.

5 — Por ocasião do parto terão direito a uma licença de 120 dias e no máximo 150 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito, e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da segurança social. No caso de aborto ou parto de nado-morto terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite.

6 — Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante um ano após o parto, para aleitação ou amamentação dos seus filhos. No caso de amamentação o prazo de um ano será alargado enquanto se mantiver a mesma. Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

7 — O pessoal do sexo feminino pode trabalhar tal como o pessoal do sexo masculino em turnos diurnos e nocturnos, conforme previsto na legislação respectiva.

8 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, nas seguintes condições:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- c) Durante todo o tempo que durar a aleitação e amamentação;
- d) A trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

Cláusula 62.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 63.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa;
- b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no n.º 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova de aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 64.^a

Comunicação e inscrição

1 — As entidades patronais são obrigadas a comunicar à segurança social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2 — É obrigatório transferir para as companhias de seguros a responsabilidade por acidentes de trabalho nos termos da respectiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

Cláusula 65.^a

Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efectiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de Natal e outras prestações anuais se existirem.

2 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efectiva da

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

3 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante dois anos, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efectiva pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 67.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 68.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 69.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 66.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, de que constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 55.^a

Cláusula 70.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou após o termo do serviço militar, ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas na alínea c) do n.º 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

Cláusula 71.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito

ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 57.^a

Cláusula 72.^a

Multas

1 — O não cumprimento, por parte das entidades patronais, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XIII

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 73.^a

Segurança e higiene no trabalho

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída por um mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída por um mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 74.^a

Atribuição da comissão de segurança

A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

- f) Promover que todo o regulamento, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspecção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 75.^a

Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 76.^a

Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, rela-

tivamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — As horas de formação certificada a que se refere o n.º 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

CAPÍTULO XV

Classificação das empresas

Cláusula 77.^a

De acordo com a sua actividade e o seu equipamento as empresas são classificadas nos grupos II, III e IV:

Grupo II — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana;

Grupo III — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, com secadores e transformadores;

Grupo IV — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, sem secadores e retomadores de papel.

ANEXO I

Níveis das profissões

(na tabela salarial do anexo II)

Nível 1:

Chefe de laboratório.
Chefe de serviços administrativos.
Chefe de produção.
Chefe de serviços técnicos c. c.

Nível 2-A:

Analista de sistemas.
Chefe de departamento.
Chefe de fabricação.
Contabilista.
Tesoureiro.

Nível 2-B:

Técnico de desenho.
Encarregado-geral.

Nível 3-A:

Analista de 1.^a
Chefe de secção.
Chefe de turno.
Chefe comercial.
Guarda-livros.
Programador.

Nível 3-B:

Encarregado de armazém.
Fogueiro-encarregado.
Instrumentista.
Chefe de produção.
Promotor de vendas.
Secretário da direcção ou administração.
Técnico de manutenção mecânica.
Técnico de manutenção eléctrica.

Nível 4-A:

Analista de 2.^a
Caixa.
Chefe de carimbos (sacos).
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).
Controlador de formatos c. c. (AV).
Encarregado-geral (nas empresas do grupo III).
Encarregado de higiene e segurança.
Enfermeiro.
Assistente administrativo de 1.^a
Fogueiro de 1.^a (nas empresas do grupo II).
Gravador-chefe de carimbos c. c.
Maquinista de 1.^a (sacos).
Montador de cunhos e cortantes c. c.
Motorista de pesados.
Oficial de 1.^a c. c.
Técnico de vendas.

Nível 4-B:

Amostrista c. c.
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo III).
Controlador de formatos c. c. (BV).
Fogueiro de 1.^a (nas empresas dos grupos III e IV).
Maquinista de 2.^a (sacos).
Gravador de carimbos de 1.^a (sacos).
Montador de carimbos de 1.^a (sacos).
Oficial de 2.^a c. c.
Preparador ou operador de 1.^a (de laboratório).
Vendedor.

Nível 5:

Assistente administrativo de 2.^a
Cobrador.
Condutor de empilhador.
Condutor de máquinas de acabamento.
Conduta de refinação da massa (nas empresas dos grupos II e III).
Coordenador de serviços complementares.
Controlador da qualidade de papel.
Cozinheiro de 1.^a
Encarregado-geral (nas empresas do grupo IV).
Fiel de armazém.
Fogueiro de 2.^a
Gravador de carimbos de 2.^a (sacos).

Montador de carimbos de 2.^a (sacos).
 Motorista de ligeiros.
 Preparador ou operador de 2.^a de laboratório.
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).
 Técnico de conservação de construção civil.

Nível 6-A:

Ajudante de 1.^a c. c.
 Ajudante de amostrista de 1.^a c. c.
 Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo III).
 Ajudante de condutor de refinação de massa (nas empresas dos grupos II e III).
 Ajudante de motorista.
 Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo IV).
 Coordenador de cargas e descargas.
 Estagiário de técnico de desenho.
 Assistente administrativo de 3.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Operador arquivista.
 Preparador de cola (sacos) — categoria residual.
 Telefonista.
 Turbinador.

Nível 6-B:

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo III).
 Condutor de refinação de massa (nas empresas do grupo IV).
 Cozinheiro de 2.^a
 Estagiário administrativo de 2.^a
 Entregador de ferramentas.
 Praticante metalúrgico (2.^o ano).
 Preparador de matérias-primas.

Nível 7-A:

Ajudante de amostrista de 2.^a c. c. (1.^o e 2.^o anos).
 Ajudante de 2.^a c. c.
 Ajudante de maquinista do 4.^o ano (sacos).
 Ajudante de electricista (2.^o ano).
 Ajudante de fiel de armazém.
 Ajudante de fogueiro (3.^o ano).
 Ajudante de preparador de matérias-primas.
 Auxiliar de laboratório.
 Contínuo — categoria residual.
 Encarregado de refeitório.
 Estagiário (1.^o ano).
 Estagiário administrativo 1.^o ano.
 Porteiros e guardas.
 Trabalhadores de serviços complementares.
 Praticante metalúrgico (1.^o ano).
 Operador ou saqueiro (sacos).
 Gravador especializado de carimbos c. c.

Nível 7-B:

Ajudante de maquinista de 3.^o ano (sacos).
 Cozinheiro de 3.^a
 Encarregado de pessoal c. c.
 Gravador de carimbos c. c.

Aprendiz de 3.^o ano (sacos).

Nível 8:

Ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo IV).
 Ajudante de fogueiro (1.^o e 2.^o anos).
 Auxiliar ou servente.
 Ajudante de maquinista do 2.^o ano (sacos).
 Ajudante de electricista (1.^o ano).
 Empregado de refeitório.
 Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas.
 Aprendiz do 2.^o ano (sacos).
 Aprendiz (papel e cartão) com 17 anos de idade.

Nível 9:

Ajudante c. c.
 Ajudante de maquinista do 1.^o ano (sacos).
 Aprendiz (papel e cartão) — 16 anos de idade.
 Aprendiz c. c.
 Aprendiz de gravador de carimbos c. c.
 Aprendiz de montador de carimbos (sacos).
 Aprendiz do 1.^o ano (sacos).

ANEXO II

Tabela salarial (valores em euros)

Níveis profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1	630,50	561,50	
2-A	577	511	
2-B	548	494,50	
3-A	536,50	471,50	
3-B	496,50	448,50	
4-A	462	409	385,90
4-B	451	391,50	385,90
5	431	387	385,90
6-A	413,50	385,90	385,90
6-B	399	385,90	385,90
7-A	387	385,90	385,90
7-B	385,90	385,90	385,90
8	385,90	385,90	385,90
9	309	309	309

a) Praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com menos de 18 anos recebem salários correspondente a 80 % do salário mínimo durante um ano.

b) Praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com 18 e menos de 25 anos recebem durante seis meses 80 % do salário mínimo.

ANEXO III

Empresas filiadas na ANIPC

Fabricantes de papel

Grupo II

Companhia de Cartões do Cávado, S. A.
 Companhia de Papel do Marco, S. A.
 Fábrica de Papel de Torres Novas, L.^{da}
 FAPULME — Fábrica de Papel do Ulme, L.^{da}
 Luís Santos & Monteiro, S. A.
 Manuel José de Oliveira & C.^a, L.^{da}
 Papeleira Portuguesa, S. A.
 Soc. Transformadora de Papéis Vouga, L.^{da}

Grupo III

António Marques, L.^{da}
 CEMOPOL, L.^{da}

Domingos J. Afonso, Sucrs., L.^{da}
 Fábrica Papel Aveirense, L.^{da}
 Fábrica Papel e Cartão da Zarrinha, S. A.
 Fábrica Papel Fontes, L.^{da}
 Fábrica Papel Lapa, L.^{da}
 FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, S. A.
 FAPOVAR — Fáb. de Papel de Ovar, S. A.
 GOPACA — Fáb. Papel e Cartão, S. A.
 Henrique O. Sousa & Filhos, L.^{da}
 Ilhavense — Sociedade Industrial de Papel, L.^{da}
 Joaquim Mariz Carvalho & C.^a, L.^{da}
 Luís Oliveira Santos, L.^{da}
 Oliveira Santos & Irmão, L.^{da}

Grupo IV

Afonso Sá Marques & C.^a, L.^{da}
 Fáb. Papel Entre Águas, L.^{da}
 Hilário Sá Marques, L.^{da}
 Irmãos Ferreira Barbosa, L.^{da}
 José Alves da Cunha Pedrosa.
 Maria Moreira da Silva Ferreira, L.^{da}
 Moinho da Carvalha Gorda, L.^{da}

Transformadores

(equiparados ao)

Grupo III

Augusto Coelho de Barros, L.^{da}
 Cartonagem Orlando, L.^{da}
 Cartonagem S. Braz, L.^{da}
 Cartonagem S. Tiago, L.^{da}
 Embalagens da Tocha, L.^{da}
 Fábrica de Papel do Ave, S. A.
 Fábrica de Papel do Cerrado, L.^{da}
 José Amâncio dos Santos Beleza e Filhos, L.^{da}
 J. J. — Produtora de Embalagens, L.^{da}
 JPZ — Cartonagem, L.^{da}
 Lapa 3 — Caixas de Cartão Canelado, L.^{da}
 Luja Papeleira, L.^{da}
 Rebelo Costa & Dias, L.^{da}
 RECIARADA, L.^{da}
 Mário Valente Lima, L.^{da}
 Sebastião e Martins, L.^{da}
 VALPEL — Comércio e Transformação de Papel, L.^{da}
 WorldPack, L.^{da}

Retomadores

(equiparados ao)

Grupo IV

Adriano Carneiro & Manuela, L.^{da}
 Alberto Pinto, L.^{da}
 Albino Pereira Belinha.
 António & Melo, L.^{da}
 Américo de Oliveira Monteiro.
 António Jesus Pereira.
 António de Jesus Silva.
 António José Ataíde Rodrigues.
 Arca Nova de Elizabete Pereira.
 Arca Velha de Rosa Cristiano Ribeiro.
 Armazém Calisto — Com. de Sucata, L.^{da}
 Baluarte, S. A.
 Benjamim Ferreira.
 LNB Recicla — Benta & Benta, L.^{da}
 Carlos Alberto Silva Serra.

Carlos Ferreira da Silva & Filhos, L.^{da}
 CENTRALCICLA, L.^{da}
 Cerqueira & Belinha, L.^{da}
 César Azevedo de Oliveira.
 COPRIL — Com. de Prod. Rec. p Indústria.
 Correia & Mendes, L.^{da}
 David Carneiro da Silva, Unipessoal, L.^{da}
 David Lopes da Cunha.
 Domingos Oliveira Silva Costa.
 ECOPALETES, L.^{da}
 Emília da Conceição Coelho.
 EUROSEPARADORA — Tratamento de Lixos, L.^{da}
 Fernando Eduardo Fraga da Silva.
 Frade & Frade, L.^{da}
 Francisco Baptista, L.^{da}
 Francisco da Silva Belinha.
 Francisco Henrique de Sousa Frade.
 Francisco Lopes de Sousa.
 Félix Filipe & Filhos GRS, Unipessoal, L.^{da}
 IPODEC — Portugal.
 J. Moreira, L.^{da}
 J. Nunes & Filhos, L.^{da}
 Joaquim Rodrigues de Oliveira.
 Joaquim Rodrigues Ferreira.
 Jorge Henriques Coimbra.
 José da Cruz Fernandes.
 José Eduardo Ferreira dos Santos.
 João Batista Joaquina Teixeira.
 Judite Maria de Jesus Dias, L.^{da}
 Laurinda Rosa da Silva.
 Luís Manuel Madeira Lopes.
 Manuel Mendes Moreira, L.^{da}
 MIRAPAPEL, L.^{da} — Com. de Papel Velho e Cartão.
 Moreira e Pimenta, L.^{da}
 Mário Oliveira Alves Nogueira.
 NOR-GOMPAPPEL — Fernando Barbosa & Filhos, L.^{da}
 NUTRITEX, L.^{da}
 Olímpio Francisco da Silva, L.^{da}
 Pais & Filho, L.^{da}
 PALMIRESDUOS, L.^{da}
 Paulo Couto & Filhos, L.^{da}
 Pró-Ambiente — Empresa de Inserção.
 Quintino António Fernandes Pais Lopes.
 R. Ciclo, L.^{da}
 Ramos & Esperança, L.^{da}
 RECIBELINHA, L.^{da}
 Reciclagem FMPC, Unipessoal, L.^{da}
 RECILAVAGUEIRAS, L.^{da}
 RECICLAVE — Comércio de Desperdícios do Ave, L.^{da}
 RECICLOPAPEL — Sociedade Recicladora de Papel, L.^{da}
 RECICOM — Comércio de Recicláveis, L.^{da}
 RECIGUIMA, L.^{da} — Comércio de Resíduos Industriais.
 RECIPEL — Reciclagem de Papel, L.^{da}
 RECOBRAGA — Recolha de Resíduos Sólidos, L.^{da}
 RECOFRADE — Recuperação de Papel e Plásticos, L.^{da}
 Renascimento, L.^{da}
 Rosália Maria Relvas Coelho Barros Sangaia — Com. de Prod. Emb., L.^{da}
 Santos Oliveira Plásticos, L.^{da}
 Serafim Ferreira Soares Albergaria.
 SILCLAGEM, L.^{da}
 Silva & Belinha, L.^{da}
 Silva & Ramos, L.^{da}

Socer Embalagens, L.^{da}
Soc. Papel e Cortiça Amarelisa, L.^{da}
Sucatas Araújo & Araújo, L.^{da}
TREPÊL — Triagem e Com. Resíduos Papel, L.^{da}
Valter José Pereira Fardilha.

Espinho, 5 de Julho de 2006.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

Liliana Cunha Rocha, mandatária.
Joaquim Pedro Cardoso Ferreira da Conceição, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

José Manuel Moura Gomes da Rocha, mandatário.
Manuel Joaquim Cardoso da Costa Reis, mandatário.

Depositado em 3 de Agosto de 2006, a fl. 141 do livro n.º 10, com o n.º 175/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortofrutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão do CCT para a indústria da hortofruticultura, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, dá nova redacção à seguinte matéria:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortofruticultura) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange um universo de 50 empresas, a que correspondem 850 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e terão de ser revistas anualmente.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho, horário móvel, definição e princípio geral

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 24.^a

Limites do trabalho suplementar

- 1 —
2 —

Cláusula 25.^a

Iseção de horário de trabalho

- 1 —
2 —

Cláusula 26.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

- 1 —
2 —
3 —
a)
b)

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

- 1 —
2 —

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuição

- 1 —
2 —
3 —
4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 28,50.
5 —
6 —

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho nocturno

-
a)
b)

Cláusula 31.^a

Remuneração do trabalho suplementar

-

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal e feriados

- 1 —
2 —
3 —

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

-

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

- 1 —
2 —
3 —

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São considerados feriados, para efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

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

Cláusula 37.^a

Férias

1 — Período de férias:

- a) O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis;
- b) Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador;
- c) A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos:

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

- d) Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador;
- e) O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —
10 —
11 —

Cláusula 38.^a

Indisponibilidade do direito a férias

.....

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

.....

Cláusula 40.^a

Doença no período de férias

1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 41.^a

Regime de férias para os trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

.....

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

1 —
2 —

Cláusula 44.^a

Participação de faltas

1 —
2 —
3 —

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1 —
a)
b)
c)
d)
e)
f)

- g)
h)
i) O pai tem direito a uma licença de paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;
j)
k)
l)

2 —

Cláusula 46.^a

Consequência das faltas justificadas

1 —

2 —

3 —

Cláusula 47.^a

Efeito das faltas injustificadas

1 —

2 —

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 64.^a

Princípio geral

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 65.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

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

- a) Transporte em caminho-de-ferro (1.^a classe) ou avião ou € 0,25 do preço da gasolina 98 octanas por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

- b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,80;
Almoço ou jantar — € 10,80;
Ceia — € 7,70.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- c) Horas extraordinárias sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

Cláusula 66.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 —

2 —
3 —

Cláusula 67.^a

Seguro do pessoal deslocado

.....

CAPÍTULO XI

Garantias sociais

Cláusula 68.^a

Refeitório e subsídio de alimentação

1 —

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de € 3,35 diários.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalhem antes e depois da refeição.

Cláusula 69.^a

Infantários para os filhos dos trabalhadores

.....

Cláusula 70.^a

Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha

.....

Cláusula 71.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

1 —

- a)
- b)
- c)

2 —

3 —

4 —

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 72.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Exercício da actividade sindical

.....

Cláusula 73.^a

Direito à actividade sindical na empresa

.....

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 74.^a

Comissão paritária

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 75.^a

Reclassificações

.....

Cláusula 76.^a

Trabalho fora de campanha

.....

Cláusula 77.^a

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras asseguram aos representantes dos seus trabalhadores e ao sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, e das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 27 de Julho.

Cláusula 78.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — Com a garantia em vigor desta convenção, consideram-se automaticamente revogados todos os instrumentos de regulamentação anteriormente aplicáveis no sector, sendo esta considerada globalmente mais favorável.

2 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não pode resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição, considerando-se quaisquer regalias anteriormente aplicáveis mantidas ao nível do contrato individual de trabalho.

ANEXO I

Condições específicas

.....

ANEXO II

Definição de funções

.....

ANEXO III

Remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
0	Director-geral Profissional de engenharia (grau VI)	983
1	Adjunto do director-geral Director de serviços Profissional de engenharia (grau V)	819
2	Adjunto do director de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	756
3	Profissional de engenharia (grau III)	658
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática Tesoureiro	586
5	Profissional de engenharia (grau 1-B)	542
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) ... Chefe de secção de escritório Chefe de secção de manutenção Chefe de secção de produção Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado de electricista Encarregado de metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Encarregado de fogueiro Guarda-livros Profissional de engenharia (grau 1-A)	499
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) ... Analista principal Chefe de equipa electricista Chefe de equipa metalúrgico Chefe de equipa de produção Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras	467

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
	Enfermeiro Escriturário principal Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Inspector de vendas Secretário de direcção	
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Agente técnico agrícola (até dois anos) Analista de 1. ^a Assistente agrícola de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixa Carpinteiro de 1. ^a Classificador de matéria-prima de 1. ^a Controlador de produção de 1. ^a Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educadora de infância Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Formulador ou reparador Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador ajustador de máquinas de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador qualificado de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou oxi-aceetilénico de 1. ^a Tanoeiro de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	448
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Assistente agrícola de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 2. ^a Classificador de matéria-prima de 2. ^a Cobrador Controlador de máquinas de elevação e transporte de 1. ^a Conferente Controlador de produção de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Desmanchador-cortador de carnes Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fiel de armazém Fogoeiro de 2. ^a Funileiro-latoeiro de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Moleiro Montador ajustador de máquinas de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador qualificado de 2. ^a Operador semiquualificado de 1. ^a Operador de telex Pedreiro de 2. ^a	421

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
	Perfurador-verificador de 2. ^a Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a Pintor de construção civil de 1. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxi-aceetilénico de 2. ^a Tanoeiro de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	
10	Afinador de máquinas de 3. ^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educadora de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3. ^a Caixeiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Condutor de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a Controlador de produção de 3. ^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3. ^a Encarregado de campo de 1. ^a Encarregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 3. ^a Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a Operador de máquinas de balancé de 2. ^a Operador de latoaria e vazio Operador semiqualeficado de 2. ^a Perfurador-verificador de 3. ^a Pintor de automóveis ou máquinas de 3. ^a Pintor de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco ou oxi-aceetilénico de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	413
11	Barrileiro Canalizador de 3. ^a Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2. ^a Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial electricista do 1.º ano Preparador de laboratório Tractorista agrícola	410
12	Ajudante de electricista do 1.º ano Ajudante de fogueiro Analista estagiário Caixeiro-ajudante Caixoteiro Dactilógrafo Empregado de refeitório Engarrafador/enfrascador Estagiário Praticante Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares	403

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
13	Aprendiz do 1.º ano Pacote do 1.º ano	389

Lisboa, 24 de Julho de 2006.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato de Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Depositado em 4 de Agosto de 2006, a fl. 141 do livro n.º 10, com o n.º 180/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ind. de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

O CCT para a indústria da batata frita, aperitivos e similares publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, dá nova redacção às seguintes matérias:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange um universo de 66 empresas e 810 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e terão de ser revistas anualmente.

3 —
4 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

.....

Cláusula 20.^a

Competência das empresas

1 —
2 —
3 —

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho — Definição e fixação

1 —
2 —

Cláusula 22.^a

Tipos de horários

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) Horário normal [...]
- b) Horário especial [...]
- c) Horário de turnos em regime de laboração contínua [...]

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 24.^a

Horário especial de trabalho

1 —
2 —

3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores na base mensal de € 11,40.

Cláusula 25.^a

Trabalho por turnos

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —

8 — Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de € 11.

Cláusula 27.^a

Limites do trabalho suplementar

1 —
2 —

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1 —
2 —

Cláusula 29.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 30.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

3 — Por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador, poderá não ser considerado nocturno o período entre as 6 horas e as 7 horas, quando não se tratar de prolongamento do período de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Retribuições mínimas mensais

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 27.
- 5 —
- 6 —

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

.....

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho nocturno

.....

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

.....

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal e feriados

.....

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

.....

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

- 1 —
- 2 —

Cláusula 38.^a

Feriados

.....

Cláusula 39.^a

Férias

- 1 — Período de férias:
 - a) O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis;
 - b) Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador;
 - c) A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - i) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
 - ii) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
 - iii) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias;
 - d) Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador;
 - e) O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —	c)
9 —	d)
10 —	e)
	f)
	g) O pai tem direito a uma licença de paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;
	h)
	i)
	j)
Cláusula 40. ^a	
Indisponibilidade do direito a férias	
.....	
Cláusula 41. ^a	Cláusula 48. ^a
Violação do direito a férias	Consequência das faltas injustificadas
.....	1 —
	2 —
Cláusula 42. ^a	
Doença no período de férias	Cláusula 49. ^a
1 —	Consequência das faltas não justificadas
2 —
3 —	
4 —	Cláusula 50. ^a
	Impedimentos prolongados
	1 —
Cláusula 43. ^a	2 —
Regime de férias para os trabalhadores regressados do serviço militar	3 —
.....	
	Cláusula 51. ^a
Cláusula 44. ^a	Licença sem retribuição
Subsídio de férias	1 —
1 —	2 —
2 —	3 —
3 —	4 —
	5 —
Cláusula 45. ^a	
Definição de faltas	
1 —	CAPÍTULO VII
2 —	Cessaçã do contrato de trabalho

	CAPÍTULO VIII
Cláusula 46. ^a	Disciplina
Participação de faltas
1 —	
2 —	CAPÍTULO IX
3 —	Condições particulares de trabalho
4 —	Cláusula 63. ^a
	Protecção à maternidade e paternidade
Cláusula 47. ^a	1 —
Faltas justificadas	a)
1 —	b)
a)	c)
b)	

- 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 64.^a

Trabalho de menores

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 65.^a

Princípio geral

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —

Cláusula 66.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

- a) Alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos;
- b) Alimentação e alojamento no valor de:
 Pequeno-almoço — € 2,70;
 Almoço ou jantar — € 11,90;

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

- 6 —
 7 —
 8 —
 9 —

CAPÍTULO XI

Segurança social e outras regalias sociais

Cláusula 67.^a

Complemento de subsídio de doença

.....

Cláusula 68.^a

Complemento de pensão de reforma

.....

Cláusula 69.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 —

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de € 4,20 diários, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 80.^a, que atribuirão um subsídio de refeição diário de € 2,90.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalhem antes e depois da refeição.

Cláusula 70.^a

Trabalhadores-estudantes

.....

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 71.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 —

2 —

CAPÍTULO XIII

Exercício da actividade sindical

Cláusula 72.^a

Princípio geral

1 —

2 —

3 —

Cláusula 73.^a

Direitos dos delegados sindicais

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 74.^a

Direitos dos delegados sindicais

- 1 —
- 2 —

Cláusula 75.^a

Direito de reunião

.....

Cláusula 76.^a

Instalações

.....

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes

Cláusula 77.^a

Interpretação e integração do contrato colectivo

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 78.^a

Garantia da manutenção de regalias

.....

Cláusula 79.^a

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras asseguram aos representantes dos seus trabalhadores no sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos

da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, e das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 27 de Julho.

Cláusula 80.^a

Pequeníssimas empresas

- 1 —
- a)
- b)

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados salários superiores em € 17 em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO I

Condições específicas

.....

ANEXO II

Definição de funções

.....

ANEXO III

Definição de funções — Remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
0	Director de serviços ou divisão	1 022
1	Chefe de serviços ou departamento	928,50
2	Encarregado fabril	774,50
	Encarregado de laboratório	
	Encarregado de manutenção	
	Chefe de vendas	
3	Ajudante de encarregado fabril	696,50
	Chefe de secção	
	Encarregado de armazém	
	Guarda-livros	
	Tesoureiro	
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas ou outros)	607
	Escriturário principal	
	Fogueiro principal	
	Secretário de direcção	
5	Analista	570
	Caixa	
	Escriturário de 1. ^a	
	Fiel de armazém	
	Fogueiro de 1. ^a	
	Inspector de vendas	
	Motorista de pesados	
	Motorista vendedor-distribuidor	
	Oficial electricista	
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a	
	Operador mecanográfico de 1. ^a	
	Pedreiro de 1. ^a	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
	Serralheiro mecânico de 1. ^a Vendedor	
6	Condutor de máquinas de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador de estação elevatória — águas e esgotos Operador de fritadeira Operador de instalações de tratamento de água Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas/pinhão e outros frutos secos Torrador de frutos secos	524,50
7	Cobrador Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Serralheiro mecânico de 2. ^a	514,50
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor ... Auxiliar de armazém Demonstrador/repositor Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Pedreiro de 3. ^a Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Serralheiro mecânico de 3. ^a Telefonista	477,50
9	Ajudante de electricista do 2. ^o ano Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2. ^o ano Guarda Porteiro Praticante do 2. ^o ano Servente	450,50
10	Contínuo Embalador Escolhedor	446
11	Ajudante de electricista do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano	397
12	Aprendiz de 17 anos Paquete de 17 anos	394

Lisboa, 24 de Julho de 2006.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Depositado em 2 de Agosto de 2006, a fl. 140 do livro n.º 10, com o registo n.º 172/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão do CCT de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, dá nova redacção às seguintes matérias:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem, no território nacional, ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange 380 empresas e 4900 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 12.^a

Retribuição mínima

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações mínimas fixadas no anexo III.

- 2 —
a)
b)

Cláusula 13.^a

Funções inerentes a outras categorias

- 1 —
2 —

Cláusula 14.^a

Subsídio de refeição

- 1 —
2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 3,65 a título de alimentação por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço.
3 —

Cláusula 15.^a

Diuturnidades

- 1 —
2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de € 10,80 mensais.
3 —

Cláusula 16.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
2 —
3 —

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 23.^a

Direito a férias

- 1 —
2 —
3 —

Cláusula 24.^a

Período de férias

1 — Período de férias:

- a) O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis;
b) Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador;
c) A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
i) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
ii) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
iii) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias;
d) Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador;
e) O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

- 2 —
3 —

Cláusula 25.^a

Afixação da época de férias

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

Cláusula 26.^a

Encerramento total para férias

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 27.^a

Proibição de interrupção de férias

-

Cláusula 28.^a

Doença ou férias e violação do direito a férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 29.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 30.^a

Férias e cessação do contrato

- 1 —
- 2 —

SECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o descanso complementar para os trabalhadores da pastelaria o sábado ou a segunda-feira, ou metade do período normal de trabalho do sábado, e para os trabalhadores de confeitaria e conservação de fruta, o sábado.

Cláusula 32.^a

Feriados

- 1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

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

- 3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

- 4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

- 5 — É expressamente proibido o trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

Cláusula 33.^a

Remuneração em dias de descanso semanal obrigatório e complementar e feriados

.....

Cláusula 34.^a

Descanso compensatório

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 35.^a

Noção de falta e seu âmbito

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

- 1 —
 - a)
 - b)
 - c) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - d)
 - e)
 - f)
 - g)
 - h) O pai tem direito a uma licença de paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 37.^a

Faltas injustificadas

1 —

2 —

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

.....

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 55.^a

Obrigação das empresas

1 —

2 —

3 —

CAPÍTULO X

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 56.^a

Subsídio de doença

1 —

2 —

3 —

Cláusula 57.^a

Acidentes de trabalho

1 —

2 —

3 —

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Disciplina

.....

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos

.....

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical na empresa

.....

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 72.^a

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras asseguram aos representantes dos seus trabalhadores e ao sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, e das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 27 de Julho.

Cláusula 73.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais

Sector de fabrico

Aspirante. — [...]

Auxiliar de fabrico. — [...]

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob a orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens.

gens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas. Chama à atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

Mestre ou técnico. — [...]]

Oficial de 1.^a — [...]]

Oficial de 2.^a — [...]]

Oficial de 3.^a — [...]]

Técnico de higiene e qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundadamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e os programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

ANEXO II

Quadros obrigatórios

.....

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Designação das categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Sectores	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector de fabrico		
Mestre	649	585
Técnico(a) de higiene e qualidade	613	549
Oficial de 1. ^a	586	514
Controlador(a) de qualidade	557	485
Oficial de 2. ^a	527	459
Oficial de 3. ^a	476	437
Auxiliar de fabrico	421	410
Aspirante	390	390
Sectores complementares de fabrico		
Encarregado(a)	477	444
Operário(a) de 1. ^a	435	424
Operário(a) de 2. ^a	422	408
Auxiliar de serviços complementares	404	404
Aprendiz	390	390

Lisboa, 24 de Julho de 2006.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Depositado em 3 de Agosto de 2006, a fl. 141 do livro n.º 10, com o registo n.º 174/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

O CCT cujas últimas alterações foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2005, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz, na APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e na IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANIA, na APIM e na IACA que exercem a actividade da indústria de arroz, alimentos compostos para animais e de moagem, exceptuando-se as empresas de moagem sediadas nos distritos do Porto e Aveiro, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a um universo de 11 empresas e 58 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo III produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

.....

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados	785,50
	Chefe de escritório	
	Director de serviços administrativos	
II	Chefe de serviços	734
	Analista de sistemas	
	Chefe de departamento	
	Chefe de divisão	
	Tesoureiro	
	Inspector administrativo	
	Chefe de contabilidade	
	Técnico de contas	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	693
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas Secretário de direcção Escriturário especializado Fogoeiro-encarregado	644,50
V	Caixa Controlador de aplicação Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a	604
VI	Cobrador de 1. ^a Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	567
VII	Cobrador de 2. ^a Escriturário de 3. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Telefonista de 2. ^a	533
VIII	Fogoeiro de 3. ^a	469,50
IX	Perfurador-verificador de 3. ^a Contínuo (maior de 21 anos) Porteiro Guarda Chegador Dactilógrafo Estagiário	437
X	Contínuo (menor de 21 anos) Servente de limpeza	386
XI	Paquete de 16 e 17 anos (a)	386

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 5 de Julho de 2006.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

Vasco Campos Lencastre, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

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

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extrativas, Energia e Química, em representação do seu sindicato filiado SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

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

Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.

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

Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.

Declaração

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

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

Lisboa, 3 de Julho de 2006. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 23 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, 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.

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

Depositado em 1 de Agosto de 2006, a fl. 140 do livro n.º 10, com o n.º 171/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — centro) — Alteração salarial e outras.

Cláusula preambular

O presente CCT actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da ACIP que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste contrato representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 1500 empresas e 8570 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área

1 — O presente contrato aplica-se nos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Aveiro (excepto nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto nos concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto no concelho de Vila Nova de Foz Côa), Leiria (excepto nos concelhos de Alcobaca, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém).

2 — Aplica-se, porém, aos sócios dos outorgantes, em todo o território nacional, incluindo os concelhos exceptuados no número anterior, sendo que, neste caso, a ACIP obriga-se a comunicar à FESAHT, a partir da entrada em vigor deste CCT, a admissão de novos associados.

3 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo Regulamento de Extensão.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — O presente CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, a partir de Novembro, produzindo a revisão efeitos a partir do primeiro dia do mês de Janeiro seguinte.

4 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por outro que expressamente o revogue na sua totalidade.

Cláusula 45.ª

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

-
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrastra ou padrasto e sogros, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinets e irmãos ou cunhados, até dois dias;
-

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição de € 3,85 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas mensais

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro	748	897
XII	Chefe de compras/ecónomo Cozinheiro de 1. ^a Director de qualidade Pasteleiro de 1. ^a	671	805
XI	Cozinheiro de 2. ^a Pasteleiro de 2. ^a	574	688
X	Encarregado de fabrico Empregado de balcão/encarregado ...	507	608
IX	Cozinheiro de 3. ^a Despenseiro Pasteleiro de 3. ^a	500	600
VIII	Empregado de balcão principal ... Encarregado de expedição Panificador principal Técnico de auto controlo	483,50	580
VII	Amassador Chefe de geladaria Forneiro Motorista/vendedor/distribuidor ... Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção)	472	566
VI	Oficial de 2. ^a (apoio e manutenção) Panificador de 1. ^a Aspirante a cozinheiro do 3. ^o ano ... Aspirante a pasteleiro do 3. ^o ano ...	447,50	537
V	Controlador de caixa Empregado de balcão de 1. ^a Empregado de mesa de 1. ^a Panificador de 2. ^a Aspirante a cozinheiro do 2. ^o ano ... Aspirante a pasteleiro do 2. ^o ano ...	425	510
IV	Aspirante a cozinheiro do 1. ^o ano ... Aspirante a pasteleiro do 1. ^o ano ... Aspirante a panificador Auxiliar de fabrico Copeiro Distribuidor Empregado de balcão de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Empregado de geladaria Expedidor ou ajudante de expedição Operador de máquinas de empacotar Praticante do 2. ^o ano (apoio e manutenção)	415	498
III	Empregado de limpeza Empregado de balcão auxiliar do 2. ^o ano	396	475

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
II	Empregado de balcão auxiliar do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano (apoio e manutenção)	392	471
I	Aprendiz	315	379

Coimbra, 18 de Maio de 2006.

Pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

Carlos Alberto dos Santos, presidente do conselho directivo.
João Fernando Almeida Seco e Costa, vice-presidente do conselho directivo.
Fernando António Brito Mendes, tesoureiro do conselho directivo.
Nelson Duarte Rodrigues, secretário do conselho directivo.
João Paulo Frade, secretário do conselho directivo.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das indústrias Eléctricas de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

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

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

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

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

11 de Julho de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical de 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 Meta-lúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-lúrgica e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das indústrias Meta-lúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

11 de Julho de 2006. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

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.

10 de Julho de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado — Rogério Paulo Amoroso da Silva.*

Declaração

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

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

10 de Julho de 2006. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 31 de Julho de 2000, a fl. 140 do livro n.º 10, com o n.º 170/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

O CCT para a indústria de torrefacção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2005, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de torrefacção (CAE 15860) representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 34 empresas, num total de 1920 trabalhadores.

Cláusula 79.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição de € 2,10 por cada dia de trabalho prestado, sem prejuízo de subsídio ou condições mais favoráveis já praticados pelas empresas.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

(Em euros)

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Encarregado geral	597
2	Encarregado de secção Provador de café Fiel de armazém	517
3	Torrefactor	508
4	Operador Operador de linha de embalagem	502
5	Auxiliar de laboração Empacotador ou embalador Estagiário	463
6	Empregado de limpeza Aprendiz	409

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Lisboa, 1 de Junho de 2006.

Pela AICC — Associação Comercial e Industrial do Café:

António Fernando de Jesus Rosa, mandatário.
Carlos Manuel Diniz Pina, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

Lisboa, 11 de Julho de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 4 de Agosto de 2006, a fl. 141 do livro n.º 10, com o registo n.º 178/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro — Alteração salarial e outras.

Nos termos do artigo 546.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes do contrato colectivo de trabalho cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, com as alterações introduzidas pelo *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, declaram ter atribuído prioridade à revisão da matéria de retribuição, pelo que acordam no seguinte:

Artigo 1.º

As cláusulas 48.^a, n.º 2, e 67.^a, n.º 1, passam a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 48.^a

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

.....

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo sempre ser garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — € 67,56;

Por refeição isolada — € 10,88;

Por dormida e pequeno-almoço — € 45,81.

Em casos devidamente justificados, poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos justificativos.

Cláusula 64.^a

Benefícios em caso de morte

.....

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas respectivamente a € 10 600, € 21 200 e € 63 600.

.....

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1 — A contribuição para o custo da refeição é fixada em € 8,25 diários, por dia efectivo de trabalho.

.....»

Artigo 2.º

A tabela salarial referida no anexo IV é substituída pela seguinte:

Tabela salarial para 2006

Níveis	Valor (euros)
XVI	2 122,75
XV	1 835,25
XIV	1 454
XIII	1 201
XII	1 169
XI	1 049,50
X	977,25
IX	895
VIII	858,75
VII	823
VI	783
V	737
IV	666
III	623,25
II	593,75
I	502,50

Artigo 3.º

1 — A tabela salarial para 2006 e o subsídio de refeição referido no n.º 1 da cláusula 67.^a produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

2 — As alterações às cláusulas 48.^a, n.º 2, e 64.^a, n.º 2, produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2006.

Artigo 4.º

Os restantes números das cláusulas 48.^a, 64.^a e 67.^a, bem como todas as demais cláusulas, continuarão a ser objecto de negociação no processo de revisão global do CCT iniciado com a denúncia efectuada pela Associação Portuguesa de Seguradores em 1 de Abril de 2004.

Artigo 5.º

Declara-se para efeitos do disposto no artigo 543.º, alínea c), do Código do Trabalho, que a área geográfica e o âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação, são:

- A área de aplicação da presente convenção é definida por todo o território nacional;
- O presente CCT aplica-se no âmbito da actividade das empresas de seguros e obriga:

- As entidades representadas pela associação patronal outorgante;

- 2) Os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representadas pelos sindicatos outorgantes;
- 3) A Associação Portuguesa de Seguradores (APS), o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 6.º

O número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva é de 64 e de 10 698, respectivamente.

Artigo 7.º

Para efeitos de aplicação do presente acordo, transcrevem-se os anexos I, II e III do CCT em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995:

ANEXO I

Estrutura de qualificação de funções

1 — Quadros superiores:

Director-coordenador;
Director de serviços.

1 ou 2 — Quadros superiores ou médios:

Chefe de serviços;
Chefe de serviços de formação;
Chefe de serviços de prevenção e segurança;
Chefe de serviços de análise de riscos;
Coordenador geral de serviços comerciais;
Chefe de centro;
Chefe de análise;
Chefe de programação;
Chefe de exploração;
Gerente de hospital;
Técnico-coordenador geral de radiologia;
Técnico-coordenador geral de fisioterapia.

2 — Quadros médios:

Chefe de secção;
Tesoureiro;
Analista de organização e métodos;
Perito-chefe;
Técnico-chefe de formação;
Técnico-chefe de prevenção e segurança;
Técnico-chefe de análise de riscos;
Subchefe de secção;
Perito-subchefe;
Coordenador de zona e ou delegações;
Gerente de delegação;
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações;
Subgerente de delegação;
Chefe de equipa (de técnicos comerciais);
Chefe de operação;
Técnico-chefe de radiologia;
Técnico-chefe de fisioterapia;
Técnico-subchefe de radiologia;
Técnico-subchefe de fisioterapia.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de electricistas;
Chefe de equipa de electricistas;

Encarregado de refeitório;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de construção civil;
Capataz;
Construtor civil.

4 — Profissionais altamente qualificados:

Técnico;
Actuário;
Técnico de contas;
Engenheiro técnico de construção civil;
Técnico de formação;
Técnico de prevenção e segurança;
Técnico de análise de riscos;
Inspector administrativo;
Secretário;
Tradutor-correspondente;
Assistente comercial;
Técnico de *software* de base;
Analista sénior;
Programador sénior;
Analista;
Analista-programador;
Programador;
Preparador de trabalhos;
Operador.

5 — Profissionais qualificados:

Escriturário;
Regularizador de sinistros;
Analista auxiliar de organização e métodos;
Caixa;
Rececionista;
Operador de máquinas de contabilidade;
Perito;
Encarregado do arquivo geral;
Técnico comercial;
Técnico de radiologia;
Técnico de fisioterapia;
Fiel de economato;
Técnico de reprografia;
Ecónomo de hotelaria;
Cozinheiro.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais qualificados:

Escriturário estagiário;
Perito estagiário;
Estagiário comercial.

6 — Profissionais semi-qualificados:

Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital;
Auxiliar de posto médico e ou hospital;
Cobrador;
Telefonista;
Coordenador de serviços gerais;
Encarregado de arquivo sectorial;
Empregado de serviços gerais;
Porteiro;
Vigilante;
Empregado de limpeza;
Oficial electricista;
Pré-oficial electricista;
Ajudante de electricista;
Despenseiro;
Empregado de balcão de hotelaria;
Cafeteiro;

Empregado de refeitório;
Lavadeira/engomadeira;
Costureira;
Copeira;
Carpinteiro;
Pedreiro;
Pintor;
Trolha ou pedreiro de acabamentos;
Estucador.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais semi-qualificados:

Cobrador estagiário;
Telefonista estagiário;
Estagiário de serviços gerais;
Aprendiz de electricista;
Estagiário de hotelaria;
Servente de construção civil.

ANEXO II

Categorias e níveis

Nível	1 - Geralista	2 - Técnico-administrativas	3 - Comerciais	4 - De informática	5 - De serviços de saúde	6 - De manutenção e assistência
XVI	1.1 - Director-coordenador	-	-	-	-	-
XV	1.2 - Director do serviço	-	-	-	5.1 - Gerente do hospital	-
XIV	-	2.1 - Chefe de serviços; 2.2 - Chefe de serviços de formação; 2.3 - Chefe de serviços de prevenção e segurança; 2.4 - Chefe de serviços de análise de risco; 2.5 - Assistente; 2.6 - Técnico de controlo	3.1 - Coordenador geral de serviços comerciais	4.1 - Chefe de controlo; 4.2 - Chefe de análise; 4.3 - Chefe de programação; 4.4 - Técnico de software de base	5.7 - Gerente de hospital; 5.2 - Técnico-coordenador geral de radiologia; 5.3 - Técnico-coordenador geral de fisioterapia	-
XIII	-	-	-	4.5 - Chefe de exploração; 4.6 - Assistente senior	-	-
XII	-	2.5 - Actuário; 2.6 - Técnico de contas; 2.7 - Chefe de secção; 2.8 - Tesoureiro; 2.9 - Analista de organização e métodos; 2.10 - Perito chefe; 2.11 - Técnico-chefe de formação; 2.12 - Técnico-chefe de prevenção e segurança; 2.13 - Técnico-chefe de análise de risco	3.2 - Coordenador de zona ou delegação; 3.3 - Assistente de delegação	4.7 - Chefe de operação; 4.8 - Programador sénior; 4.9 - Analista; 4.10 - Analista programador	5.4 - Técnico-chefe de radiologia; 5.5 - Técnico-chefe de fisioterapia	-
XI	-	2.14 - Subchefe de secção; 2.15 - Perito-subchefe; 2.16 - Técnico de formação; 2.17 - Técnico de prevenção e segurança; 2.18 - Técnico de análise de risco; 2.19 - Inspector administrativo; 2.20 - Assistente	3.3 - Gerente de delegação; 3.4 - Coordenador-ajudante de zona ou delegação; 3.5 - Subgerente de delegação; 3.6 - Chefe de equipa; 3.7 - Assistente comercial	4.11 - Programador; 4.12 - Programador de sistemas; 4.13 - Operador (menos de 3 anos)	5.6 - Técnico-subchefe de radiologia; 5.7 - Técnico-subchefe de fisioterapia	-
X	-	2.16 - Técnico de formação; 2.17 - Técnico de prevenção e segurança; 2.18 - Técnico de análise de risco; 2.21 - Correspondente-indutor; 2.22 - Escriturário; 2.23 - Regulador de créditos; 2.24 - Analista auxiliar de organização e métodos; 2.25 - Caixa; 2.26 - Rececionista; 2.27 - Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos); 2.28 - Perito; 2.29 - Encarregado de arquivo geral	3.6 - Técnico comercial	4.13 - Operador (menos de 3 anos)	5.8 - Técnico de radiologia (menos de 3 anos); 5.9 - Técnico de fisioterapia (menos de 3 anos)	6.1 - Perito económico; 6.2 - Técnico de radiografia; 6.3 - Cabeceira
IX	-	2.22 - Escrivão; 2.26 - Rececionista; 2.27 - Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos); 2.28 - Perito; 2.29 - Encarregado de arquivo geral	3.8 - Técnico comercial	-	5.8 - Técnico de radiologia (menos de 3 anos); 5.9 - Técnico de fisioterapia (menos de 3 anos)	6.1 - Perito económico; 6.2 - Técnico de radiografia; 6.3 - Cabeceira
VIII	-	-	-	-	5.10 - Coordenador de actividades de posto médico e de hospital	6.4 - Telefonista
VII	-	-	-	-	-	6.5 - Coordenador dos serviços gerais
VI	-	-	-	-	-	6.6 - Cobrador
V	-	-	-	-	-	6.6 - Telefonista; 6.6 - Empregado do arquivo sectorial
IV	-	2.30 - Escrivão estagiário; 3.31 - Perito estagiário	3.9 - Estagiário comercial	-	5.11 - Auxiliar de posto médico e de hospital	6.7 - Empregado de serviços gerais; 6.8 - Porteiro; 6.9 - Volante
III	-	-	-	-	-	6.10 - Empregado de limpeza
II	-	-	-	-	-	6.11 - Operador estagiário; 6.12 - Telefonista estagiário
I	-	-	-	-	-	6.13 - Estagiário de serviços gerais

ANEXO III

Categorias profissionais

1 — Categorias comuns:

1.1 — *Director-coordenador*. — É a categoria que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro director-coordenador, coordena dois ou mais directores de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção dele dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

1.2 — *Director de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador ou de um director de serviços, coordena no mínimo dois chefes de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

2 — Categoria de serviços técnico-administrativos:

2.1 — *Chefe de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo duas secções, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente.

2.2 — *Chefe de serviços de formação*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de formação, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da formação.

2.3 — *Chefe de serviços de prevenção e segurança*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de prevenção e segurança, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da prevenção e segurança.

2.4 — *Chefe de serviços de análise de riscos*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de análise de riscos, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da análise de riscos.

2.5 — *Actuário*. — É o trabalhador habilitado com a licenciatura em Matemáticas ou outra, com a especialização de actuariado, que estuda tarifas, estabelecendo os cálculos actuais para o efeito, controla ou elabora a bases de cálculo das reservas matemáticas, desenvolve as formulações matemáticas para o processo estatístico das empresas ou executa as referidas estatísticas, bem como os estudos que delas derivam.

2.6 — *Técnico de contas*. — É o trabalhador que, ligado à empresa por contrato de trabalho, é responsável pela contabilidade desta, assinando os respectivos balanços.

2.7 — *Chefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de, pelo menos, quatro trabalhadores que integram uma secção, entendida esta como uma unidade de trabalho definida na organização da empresa, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

2.8 — *Tesoureiro*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que nas sedes das empresas superintende nas caixas e é responsável e ou co-responsável pelo movimento de fundos e ou guarda de valores, bem como pela respectiva escrita, ou que nos escritórios centrais de Lisboa e Porto, quando os mesmos não sejam sedes das empresas, superintende no mínimo de três caixas, ainda que trabalhando estes em escritórios diferentes, localizados no respectivo concelho.

2.9 — *Analista de organização e métodos*. — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na empresa que assegurem a maior eficiência e segurança.

2.10 — *Perito-chefe*. — É o perito que dirige uma secção técnica de peritagem, coordenando tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro peritos.

2.11 — *Técnico-chefe de formação*. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de formação, coordenando, pelo menos, quatro técnicos de formação, e tem a seu cargo a elaboração e ou ministração de quaisquer cursos de formação, destinados especialmente a trabalhadores de seguros e mediadores de seguros.

2.12 — *Técnico-chefe de prevenção e segurança*. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de prevenção e segurança, coordenando, pelo menos, quatro técnicos de prevenção e segurança, e estuda, propõe e executa tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros.

2.13 — *Técnico-chefe de análise de riscos*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, exercendo funções de analista de riscos, coordena tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro técnicos de análise de riscos.

2.14 — *Subchefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o chefe de secção com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.15 — *Perito-subchefe*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao perito que coadjuva o perito-chefe com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.16 — *Técnico de formação*. — É o trabalhador que executa tarefas específicas no âmbito da formação, podendo ministrar quaisquer cursos dentro desse âmbito, destinados especialmente a trabalhadores e ou mediadores de seguros.

2.17 — *Técnico de prevenção e segurança*. — É o trabalhador que tem como função principal estudar, propor e executar tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros e segurança e, eventualmente, participar na formação dentro da sua especialidade.

2.18 — *Técnico de análise de riscos*. — É o trabalhador que, predominantemente, analisa, estuda e classifica riscos industriais, promovendo o seu correcto enquadramento nos itens tarifários e na política de aceitação da seguradora, e calcula a perda máxima provável; igualmente propõe medidas tendentes a melhorar os riscos,

tendo em conta a perspectiva dos esquemas tarifários a aplicar.

2.19 — *Inspector administrativo*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja função dominante, predominantemente externa, consiste no exercício de pelo menos uma das seguintes funções: inspecionar as dependências e ou serviços das seguradoras nos âmbitos contabilístico, administrativo ou financeiro, podendo ainda inspecionar ou reconciliar contas com os mediadores ou outras entidades, bem como receber, pagar saldos e dar apoio às cobranças no exterior.

2.20 — *Secretário*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que se ocupa do secretariado específico do órgão de gestão, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o respectivo trabalho diário de rotina, assegurando as respostas à correspondência corrente, falando, redigindo e dactilografando em português e outras línguas.

2.21 — *Correspondente-tradutor*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, traduzindo, retrovertendo e ou tendo a seu cargo a correspondência em língua estrangeira, ocupa a maior parte do seu tempo no desempenho destas tarefas, quer isoladamente quer em conjunto.

2.22 — *Escriturário*. — É o trabalhador que executa serviços técnicos ou administrativos sem funções de coordenação do ponto de vista hierárquico.

2.23 — *Regularizador de sinistros*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, por decisão expressa do órgão competente da empresa, analisa e determina o enquadramento da ocorrência na cobertura do contrato de seguro, define responsabilidades, decide da liquidação do sinistro e do pagamento, dentro das condições e montantes para que está autorizado, determinando o encaminhamento do respectivo processo ou o seu encerramento.

2.24 — *Analista auxiliar de organização e métodos*. — É o trabalhador que de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

2.25 — *Caixa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na sede ou dependência da empresa e ou postos médicos e ou hospitais, tem como funções realizar recebimentos e ou pagamentos e elabora diariamente a folha de caixa, prestando contas superiormente, com as responsabilidades inerentes à sua função.

2.26 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que atende e esclarece tecnicamente o público na sede das empresas, substituindo o contacto directo entre os diferentes serviços da empresa e o público.

2.27 — *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que ocupa a maior parte do seu tempo operando com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

2.28 — *Perito*. — É o trabalhador cuja actividade exclusiva consiste em ouvir testemunhas e ou colher elementos necessários à instrução de processos de sinistros e ou averiguar acidentes e ou proceder à avaliação e ou liquidação de sinistros e ou efectuar peritagens e ou definir responsabilidades.

2.29 — *Encarregado de arquivo geral*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios principais em Lisboa ou no Porto, tem a seu cargo a catalogação e o arquivo geral da correspondência e de outros documentos.

2.30 — *Escriturário estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de escriturário, executando serviços da competência deste.

2.31 — *Perito estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de perito e executa funções da competência deste.

3 — Categorias de serviços comerciais:

3.1 — *Coordenador geral de serviços comerciais*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um director de serviços ou do órgão de gestão, participa na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente e ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de dois coordenadores de zona e ou dependências.

3.2 — *Coordenador de zona e ou delegações*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um chefe de serviços ou de um director de serviços, é responsável pela adaptação de métodos, processos e planos comerciais garantindo e contratando a execução dos serviços da área da sua competência, coordena hierárquica e funcionalmente mais de um gerente de delegação, chefe de equipa ou assistente comercial, além de assumir a responsabilidade da formação dos trabalhadores e mediadores de seguros a seu cargo.

3.3 — *Gerente de delegação*. — É o trabalhador que numa delegação da empresa é o responsável pela execução e controlo das respectivas tarefas técnico-administrativas ou técnico-administrativas e comerciais.

3.4 — *Coordenador-adjunto de zona e ou delegações*. — É o trabalhador que coadjuva o coordenador de zona e ou delegação, substituindo-o nas suas ausências.

3.5 — *Subgerente de delegação*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o gerente de delegação com carácter permanente e o substitui na sua ausência, desde que na delegação trabalhem pelo menos sete trabalhadores.

3.6 — *Chefe de equipa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador responsável pelo controlo e execução de planos comerciais e técnico-administrativos da empresa e que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de técnicos comerciais.

3.7 — *Assistente comercial*. — É o trabalhador que organiza e ministra cursos de formação técnico-comercial de agentes e ou vende e dá assistência exclusivamente a empresas.

3.8 — *Técnico comercial*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja actividade, exercida predominantemente fora do escritório da empresa, consiste em visitar e inspecionar as representações das sociedades, apoiar tecnicamente os mediadores, promover e ou divulgar e ou vender o seguro, tendo em conta a sua função social, podendo dar apoio às cobranças e também, quando para tal tiver essa formação técnica e específica, vistoriar e classificar riscos, proceder à avaliação e ou liquidação e peritagem de sinistros.

3.9 — *Estagiário comercial*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de técnico comercial e executa serviços da competência deste.

4 — Categorias de serviços de informática:

4.1 — *Chefe de centro*. — É o trabalhador que, por delegação do seu órgão de gestão, tem sob a sua exclusiva responsabilidade a actividade de informática da empresa, coordenando e dirigindo superiormente o pessoal dos seus serviços.

4.2 — *Chefe de análise*. — É o trabalhador que, com funções de analista, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de analistas.

4.3 — *Chefe de programação.* — É o trabalhador que, com funções de programador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de programadores.

4.4 — *Técnico de «software» de base.* — É o trabalhador a quem compete:

- a) A geração e manutenção do sistema operativo;
- b) A construção ou proposta de construção de programas utilitários e módulos de tratamento de interesse generalizado;
- c) A preparação de publicações técnicas na sua área de trabalho.

4.5 — *Chefe de exploração.* — É o trabalhador a quem compete:

- a) Coordenar o trabalho de operação, preparação de trabalho e recolha de dados;
- b) Planificar e controlar o trabalho da exploração em função dos calendários estabelecidos;
- c) Manter o contacto permanente com os utentes, com vista a assegurar o bom andamento das tarefas;
- d) Estabelecer com os utentes os calendários do processamento.

4.6 — *Analista sénior.* — É o trabalhador a quem compete:

- a) Conceber, projectar e realizar, com vista ao tratamento automático da informação, as soluções que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes;
- b) Fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação;
- c) Elaborar os manuais para o utilizador e de exploração a nível de aplicação, bem como supervisionar os manuais de exploração dos programas;
- d) Acompanhar os projectos;
- e) Criar jogos de ensaio necessários à verificação do bom funcionamento das soluções implementadas.

4.7 — *Chefe de operação.* — É o trabalhador que, com funções de operador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de operadores.

4.8 — *Programador sénior.* — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
- b) Preparar, relativamente a cada programa, os trabalhos de montagem, compilação e teste, bem como elaborar o respectivo manual de exploração;
- c) Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, por forma a que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal, seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas;

e) Acompanhar as soluções encontradas por programas do nível XI e a difusão de conhecimentos relacionados com a prática de linguagem e dos métodos de programação.

4.9 — *Analista.* — É o trabalhador que, recebendo do analista sénior, quando a dimensão de problema o justifique, as soluções de gestão que caracterizam os sistemas ou subsistemas de informação, desempenha todo o conjunto de tarefas no âmbito da análise orgânica, ou seja, a adaptação dessas soluções às características técnicas dos meios de tratamento automatizado da informação.

4.10 — *Analista-programador.* — É o trabalhador que, com funções de analista do nível XII, colabora ainda na programação dos subsistemas a seu cargo ou de outros.

4.11 — *Programador.* — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
- b) Preparar trabalhos de montagem, compilações e teste;
- c) Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, por forma que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas.

4.12 — *Preparador de trabalhos.* — É o trabalhador a quem compete:

- a) Preparar o trabalho para execução em computador, seguindo as instruções do manual de exploração;
- b) Escalonar os trabalhos enviados para computador por forma a cumprir os prazos determinados;
- c) Identificar e preparar os suportes que irão ser utilizados.

4.13 — *Operador.* — É o trabalhador a quem compete:

- a) Comandar e controlar um computador através do painel de comando e ou consola;
- b) Controlar a entrada e saída de ficheiros em *spool* em configuração com *spooling*;
- c) Proceder às operações sobre periféricos requeridas pelo sistema;
- d) Escalonar a entrada e saída de ficheiros em *spool* por forma a obter uma boa rendibilidade de equipamento periférico;
- e) Interpretar as mensagens de consola e proceder de acordo com os manuais de exploração.

5 — Categorias de serviços de saúde:

5.1 — *Gerente de hospital.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na dependência directa do órgão de gestão da empresa, dirige administrativamente uma unidade hospitalar.

5.2 — *Técnico-coordenador geral de radiologia.* — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador

que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de radiologia, coordena e orienta dois ou mais serviços de radiologia médica, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de radiologia médica, em obediência às disposições legais em vigor, designadamente em matéria de protecção de segurança, respondendo no plano técnico perante o médico radiologista ou o director clínico.

5.3 — *Técnico-coordenador geral de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de fisioterapia, coordena e orienta dois ou mais serviços de fisioterapia médica, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de fisioterapia médica, respondendo no plano técnico perante o médico fisiatra ou o director clínico.

5.4 — *Técnico-chefe de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de radiologia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.5 — *Técnico-chefe de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de fisioterapia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.6 — *Técnico-subchefe de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de radiologia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.7 — *Técnico-subchefe de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de fisioterapia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.8 — *Técnico de radiologia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico de radiologia e ou câmara escura, sem funções de chefia.

5.9 — *Técnico de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico de fisioterapia, sem funções de chefia.

5.10 — *Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de um grupo de trabalhadores auxiliares.

5.11 — *Auxiliar de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que nos postos médicos e ou hospitais executa serviços não especificados.

6 — Categorias de serviços de manutenção e assistência:

6.1 — *Fiel de economato*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios principais em Lisboa ou no Porto, tem à sua responsabilidade directa a guarda e movimento do material, artigos de escritório e impressos.

6.2 — *Técnico de reprografia*. — É o trabalhador que opera com máquinas de *offset* e ou outros equipamentos próprios ou complementares da actividade, podendo também trabalhar com fotocopiadores ou duplicadores, cuidando, em qualquer caso, da sua limpeza, conservação e reparação.

6.3 — *Cobrador*. — É o trabalhador que tem como função proceder à cobrança de recibos de prémios de seguros ou de quaisquer outros valores em Lisboa, Porto, local da sede da empresa ou em qualquer local da pro-

víncia, quando nestes tais funções não sejam desempenhadas por trabalhadores de carteira ou serviços externos.

6.4 — *Telefonista*. — É o trabalhador que tem como função exclusiva assegurar as ligações telefónicas.

6.5 — *Coordenador de serviços gerais*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de, pelo menos, quatro empregados de serviços gerais e ou estagiários de serviços gerais, executando serviços da competência daqueles.

6.6 — *Encarregado de arquivo sectorial*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao empregado de serviços gerais cuja função predominante, em secções ou serviços das sedes das empresas ou dos seus escritórios principais em Lisboa ou Porto, é arquivar correspondência ou documentos, classificando-os para esse efeito, sendo responsável pelo funcionamento do respectivo arquivo.

6.7 — *Empregado de serviços gerais*. — É o trabalhador cujas tarefas consistem em tratar da expedição, levantamento, distribuição e entrega de correspondência, seja de que tipo for, auxiliar serviços de arquivo, atender e anunciar visitas, fazer serviços de estafeta, motorista, tirar fotocópias, auxiliar em diversos serviços de conservação de escritórios, podendo ainda prestar serviços de telefonista, até ao limite de 60 dias úteis por ano, por impedimento temporário do respectivo trabalhador.

6.8 — *Porteiro*. — É o trabalhador que, nos prédios, total ou parcialmente ocupados pela empresa e estando ao seu serviço, recebe e orienta visitantes, vigia entradas e saídas destes e recebe correspondência ou outros artigos destinados à empresa. Se o prédio for parcialmente ocupado pela empresa e sendo de sua propriedade, o porteiro obriga-se ainda a prestar aos inquilinos os serviços constantes do regulamento dos porteiros publicado pela câmara municipal da respectiva área, sem prejuízo do cumprimento do horário de trabalho previsto neste CCT.

6.9 — *Vigilante*. — É o trabalhador cuja função consiste em guardar os escritórios das empresas desde o encerramento à abertura dos mesmos.

6.10 — *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a limpeza e arrumação dos escritórios.

6.11 — *Cobrador estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de cobrador, executando serviços da competência deste.

6.12 — *Telefonista estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para a função de telefonista, executando trabalhos da competência deste.

6.13 — *Estagiário de serviços gerais*. — É o trabalhador que se prepara para a função de empregado de serviços gerais, executando serviços da competência deste.

Lisboa, 24 de Março de 2006.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores:

Jaime d'Almeida, presidente.
Alexandra Queiroz, directora-geral.

Pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

Carlos Alberto Marques, presidente.
José Luís Coelho Pais, 1.º vice-presidente.

Pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Luís Ferreira Correia, presidente-adjunto.
Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal.

Depositado em 4 de Agosto de 2006, a fl. 141 do livro n.º 10, com o n.º 179/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Saint-Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2006:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnico de laboratório.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Coordenador de controlo de qualidade;

Coordenador de exploração *float*.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo;

Técnico comercial.

4.2 — Produção:

Analista de laboratório;

Programador de produção/expedição;

Técnico industrial;

Técnico de instrumentação electrónica;

Técnico de mecatrónica.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;

Escriturário.

5.3 — Produção:

Controlador-verificador de qualidade;

Electricista;

Instrumentista;

Oficial principal;

Operador de recepção/ensilagem de matérias-primas e parque de casco;

Operador de zona fria;

Operador de zona fria e qualidade;

Operador de zona quente;

Pedreiro refractarista;

Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de serviços administrativos;

Auxiliar de armazém;

Operador de recepção/expedição.

6.2 — Produção:

Operador de movimentação e cargas;

Pré-oficial;

Preparador de laboratório;

Vigilante de linha *float*.

A — Praticantes e aprendizes

Estagiário.

Praticante.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares, alteração salarial) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, no nível XII do anexo II («Tabelas salariais»), onde se lê «€ 399,70» deve ler-se «€ 359,70».

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares, alteração salarial) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 2006, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 2211 da citada publicação, logo após o título da convenção, deverá ser intercalado «publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005» e, na mesma página, no grupo XII do anexo II («Tabelas salariais»), onde se lê «€ 399,70» deve ler-se «€ 359,70».

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Braga — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 21, 22 e 24 de Junho de 2006, aos estatutos publicados no *Diário do Governo*, 3.^a série, n.º 183 (suplemento), de 9 de Agosto de 1975.

Artigo 19.º

A duração do mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 62.º

.....
Parágrafo único. A deliberação, para ser válida, deverá ser tomada por três quartos dos sócios presentes na assembleia que para o efeito for convocada.

Registados em 28 de Julho de 2006, 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 484, a fl. 91 do livro n.º 2.

Assoc. Sindical dos Professores Pró-Ordem Alteração

Alteração de estatutos aprovada no IV Congresso, em 5 de Maio de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002 (anexo à acta n.º 28 relativa ao IV Congresso da Associação Sindical dos Professores Pró-Ordem, Viseu, 5 de Maio de 2006).

Artigo 6.º

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — É sócio beneficiário aquele que apenas usufrui de algumas actividades da Associação.

6 — É sócio honorário aquela individualidade de reconhecido mérito à qual a direcção delibere atribuir tal qualidade.

Artigo 16.º

1 — O congresso só poderá deliberar validamente em primeira convocatória desde que estejam presentes pelo menos metade e mais um dos seus membros.

2 — Qualquer um dos órgãos sociais delibera validamente em segunda convocatória passado que seja uma hora sobre a primeira convocatória e com qualquer número de membros presentes.

Artigo 17.º

1 — O conselho geral é composto por 25 vogais efectivos e 5 suplentes e pelos membros efectivos dos seguintes órgãos: mesa do congresso, comissão directiva, conselho fiscal e de disciplina e secretariados sectoriais.

2 —

Artigo 22.º

1 — A direcção da Associação Sindical dos Professores Pró-Ordem é constituída pelos membros da comissão directiva e pelos membros dos secretariados sectoriais.

Artigo 23.º

a)
b) Apresentar e submeter à discussão do conselho geral o relatório de actividades referente ao exercício anual.

c)

d)

e)

f) Requerer a filiação ou a desfiliação de federações ou confederações.

Artigo 25.º

1 —

2 — A comissão directiva é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e três vogais. Em caso de demissão ou impossibilidade por parte de qualquer membro da comissão directiva, este será substituído por outro dirigente proposto pelo presidente ao conselho geral.

O Presidente da Mesa do Congresso, *José António Torres Oliveira*.

Registados em 2 de Agosto de 2006, 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 100/2006, a fl. 92 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sind. dos Operários Corticeiros do Norte — Eleição de 26 a 29 de Junho e em 1 de Julho de 2006 para o mandato de dois anos.

Direcção

Efectivos:

Germano Moreira Gonçalves, sócio n.º 6541, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Industrial Solutions, S. A., residente na Rua do Capitão Pinto Coelho, 11, Paços de Brandão, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 5465329, de 28 de Novembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 110998103.

Amaro Ferreira Paulo, sócio n.º 5739, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente na Rua Central, 571, Lourosa, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 3161405, de 28 de Setembro de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 138406804.

Mário da Silva Carvalho, sócio n.º 9557, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente na Rua da Pinha, 315, Paramos, Espinho, portador do bilhete de identidade n.º 6148713, 12 de Maio de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 109817672.

Alírio Manuel Silva Martins, sócio n.º 7810, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Irmãos, S. A., residente na Rua de São Miguel, 472, Lobão, Santa Maria da Feira, portador de bilhete de identidade n.º 8503665, de 25 de Agosto de 1998, do arquivo da identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 161060072.

José dos Santos Coelho, sócio n.º 8944, trabalhador ao serviço da empresa Corticeira Amorim — Indústria, S. A., residente na Rua do Outeirinho, 777, Santa Maria de Lamas, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 7201686, de 2 de Outubro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 143195344.

Sind. dos Enfermeiros do Centro — Alteração

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral em 23 de Junho de 2006 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 14 de Agosto de 1982.

Artigo 3.º

O Sindicato dos Enfermeiros do Centro exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Registados em 4 de Agosto de 2006, 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 102/2005, a fl. 92 do livro n.º 2.

Manuel Ferreira da Rocha, sócio n.º 8335, ao serviço da empresa Amorim & Irmãos, S. A., residente na Quinta do Areeiro, 2.º, esquerdo, São Paio de Oleiros, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 7486289, de 31 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 143030973.

Francisco José da Silva Coelho, sócio n.º 7602, trabalhador ao serviço da Corticeira Amorim Indústria, S. A., residente na Avenida de São Cristóvão, 3968, Nogueira da Regedoura, Santa Maria da Feira, portador de bilhete de identidade n.º 8404785, de 8 de Outubro de 2004, do arquivo da identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 177089105.

Marco Paulo Fernandes da Silva, sócio n.º 11 141, trabalhador ao serviço da empresa SOCORI — Sociedade Cortiças de Riomeão, S. A., residente na Travessa da Saibreira, 31, Rio Meão, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 11812211, de 26 de Julho de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 219381356.

Suplentes:

António Oliveira Amorim Gomes, sócio n.º 5271, trabalhador ao serviço da empresa Amorim & Irmãos, S. A., residente na Rua do Bairro, 43, Fiães, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 6343022, de 26 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 145533921.

Armando Ferreira Mota, sócio n.º 3940, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente na Rua do Monte, 786, São João de Ver, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 6147850, de 6 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 176572490.

Mário de Almeida Batista, sócio n.º 8316, trabalhador ao serviço da empresa CORCO — Cortiças Coelho, L.ª, residente na Rua da Cantina, 14, bloco C, esquerdo, frente, Santa Maria da Feira, portador do

bilhete de identidade n.º 6920928, de 6 de Fevereiro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 172746469.

Maria da Conceição Malta Pedrosa, sócia n.º 11 580, trabalhadora ao serviço da empresa SOCORI — Sociedade Cortiças de Riomeão, S. A., residente na Rua da Mata, 1.º, esquerdo, 1099, bloco A, Santa Maria de Lamas, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 9486921, de 23 de Março de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 143019732.

Fernando Manuel Fernandes Gomes, sócio n.º 11 375, trabalhador ao serviço da empresa SOCORI — Sociedade de Cortiças de Riomeão, S. A., residente na Rua das Alminhas, 61, Rio Meão, Santa Maria da Feira, portadora do bilhete de identidade n.º 11358154, de 29 de Junho de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 208751459.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 3 de Agosto de 2006.

Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. de Braga — Eleição em 16 de Julho de 2006 para o mandato de 2006-2009.

Direcção

Presidente — Manuel Eduardo Castro Oliveira, 36 anos de idade, sócio n.º 102, residente na Avenida da República, freguesia de Caldeias, concelho de Guimarães, está ao serviço da firma Fábrica de Curtumes de Roldes, L.ª, bilhete de identidade n.º 9246527, de 2 de Novembro de 2005, arquivo de identificação de Braga, contribuinte n.º 183445910.

Vice-presidente — José Augusto Lopes de Almeida, 39 anos de idade, sócio n.º 51, residente na Rua da Cerca de Selho, freguesia de Creixomil, concelho de Guimarães, está ao serviço da firma Fábrica de Curtumes Términus, L.ª, bilhete de identidade n.º 8253556, de 2 de Outubro de 2001, arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 175960070.

Secretário — Miguel Alexandre Pereira Silva, 31 anos de idade, sócio n.º 110, residente na Rua de Nova dos Bombeiros, freguesia de Caldelas, concelho de Guimarães, está ao serviço da firma Fábrica de Curtumes de Roldes, L.ª, bilhete de identidade n.º 11108708, de 6 de Janeiro de 2005, arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 192766791.

Tesoureiro — Álvaro Martins de Freitas, 49 anos de idade, sócio n.º 36, residente na Rua da Cerca de Selho, freguesia de Creixomil, concelho de Guimarães, está ao serviço da firma Fábrica de Curtumes da Ramada, L.ª, bilhete de identidade n.º 7962037, de 17 de Março de 1998, arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 104187530.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 28 de Julho de 2006.

Sind. dos Quadros da Aviação Comercial — Eleição em 1 de Junho de 2006 para o mandato de 2006-2009.

Direcção

Membros efectivos:

Presidente — José Albino Gaspar Duarte, titular do bilhete de identidade n.º 374070, emitido em 7 de Outubro de 1996 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Júlio Marques Alves, titular do bilhete de identidade n.º 2179304, emitido em 14 de Outubro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Secretário — Carlos Alberto Rodrigues de Moura, titular do bilhete de identidade n.º 18281, emitido em 29 de Janeiro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Tesoureiro — Paulo Jorge Isidoro Piques, titular do bilhete de identidade n.º 8085439, emitido em 17 de Junho de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais:

João Manuel Rodrigues de Matos, titular do bilhete de identidade n.º 1080464, emitido em 28 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

João Artur Branco Fonseca Pascoal, titular do bilhete de identidade n.º 8659165, emitido em 27 de Junho de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Jaime Santos Silva, titular do bilhete de identidade n.º 9071621, emitido em 3 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 484.º do Código do Trabalho, em 1 de Agosto de 2006.

Sind. dos Enfermeiros Portugueses — Eleição em 30 de Maio de 2006 para o triénio de 2006-2009

Direcção nacional

José Carlos Correia Martins, coordenador, bilhete de identidade n.º 6977296, de 18 de Novembro de 2003, Lisboa.

Alina Maria de Sousa, tesoureira, bilhete de identidade n.º 7428396, de 6 de Março de 2006, Lisboa.

Ana Maria Ramos Rosa de Oliveira, bilhete de identidade n.º 4585811, de 13 de Setembro de 2004, Évora.

António José Marques das Neves, bilhete de identidade n.º 4353954, de 8 de Outubro de 2001, Coimbra.

Carla Maria Cortez dos Santos Moreira Barata, bilhete de identidade n.º 10574679, de 29 de Março de 2006, Lisboa.

Carlos Dias Barata, bilhete de identidade n.º 4421731, de 6 de Setembro de 2000, Lisboa.

Francisco Hermínio de Meneses Branco, bilhete de identidade n.º 7069784, de 15 de Maio de 2002, Angra do Heroísmo.

Generosa Jesus Camelo Matias, bilhete de identidade n.º 5024472, de 7 de Junho de 1999, Lisboa.
 Jorge Manuel Silva Rebelo, bilhete de identidade n.º 2358831, de 4 de Março de 1998, Lisboa.
 José Manuel Machado Cardoso Chambel, bilhete de identidade n.º 8100568, de 1 de Março de 2005, Santarém.
 Manuela Maria Silva Santos, bilhete de identidade n.º 10113172, de 14 de Novembro de 2005, Porto.
 Margarida Maria de Jesus Costa, bilhete de identidade n.º 5324486, de 23 de Setembro de 2003, Lisboa.
 Maria de Guadalupe Miranda Simões, bilhete de identidade n.º 7113237, de 25 de Outubro 2004, Lisboa.
 Maria João Oliveira Simões Alves, bilhete de identidade n.º 6212943, de 24 de Julho de 2002, Coimbra.
 Maria de Lurdes Fachada Teixeira Fonseca, bilhete de identidade n.º 4376652, de 14 de Abril de 1998, Coimbra.

Paula Cristina Barbedo Carmo, bilhete de identidade n.º 8912006, de 3 de Outubro de 2003, Lisboa.
 Pedro Miguel Teixeira Frias, bilhete de identidade n.º 11025463, de 29 de Maio de 2003, Lisboa.

Direcção regional de Lisboa

Rui Carlos Bastos Santos, coordenador, bilhete de identidade n.º 10027471, de 18 de Abril de 2006, Lisboa.

Direcção regional dos Açores

Fernando Paulo Pereira Bartolomeu, coordenador, bilhete de identidade n.º 10150543, de 23 de Abril de 2002, Angra do Heroísmo.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 2 de Agosto de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

UNIHSNOR — União das Assoc. de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, que passa a denominar-se Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 26 de Junho de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1998.

Artigo 17.º

Do conselho geral

.....

17 — Compete ao conselho geral apreciar e votar quaisquer propostas de alteração destes estatutos, nos termos dos artigos 513.º, n.ºs 2 a 4, e 514.º do Código do Trabalho.

18 — As deliberações sobre alterações dos estatutos, nos termos do previsto no número anterior, exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes, conforme o artigo 175.º do Código Civil.

Artigo 19.º

Conselho fiscal

.....

4 — O conselho fiscal é convocado pelo respectivo presidente e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

5 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate, conforme o artigo 171.º do Código Civil.

CAPÍTULO IX

Extinção, dissolução e liquidação da associação

Artigo 27.º

Regra de extinção e de dissolução

1 — A associação extingue-se nos termos previstos nos artigos 182.º, 183.º e 174.º do Código Civil.

2 — A associação só se dissolve por deliberação tomada por mais de três quartos dos votos de todos os associados, em reunião especialmente convocada para esse fim.

3 — Na reunião em que for votada a dissolução o conselho geral nomeará os liquidatários e decidirá sobre o destino dos valores que restarem após a satisfação de todos os compromissos e obrigações, não podendo os mesmos ser distribuídos pelos associados.

Registados em 4 de Agosto de 2006, 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 88, a fl. 64 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascentes (APIAM) — Eleição em 22 de Março de 2006 para o triénio de 2006-2008.

Direcção

Presidente — Unicer Águas, S. A., representada pelo engenheiro Carlos Nuno Gomes da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 7275578, emitido em Lisboa em 6 de Novembro de 2001.

Vice-presidente — Sociedade da Água de Luso, S. A., representada pelo Dr. Nuno Manuel Pinho de Teles, portador do bilhete de identidade n.º 9514794, emitido em Lisboa em 20 de Fevereiro de 2004.

Vogais:

Águas do Fastio — Comércio e Engarrafamento de Águas Minerais, S. A., representada por Benito Perez Perez, portador do bilhete de identidade n.º 16041135, emitido em Lisboa em 17 de Julho de 1998.

Nestlé Waters Portugal, S. A., representada por Jorge Manuel Tomás Henriques, portador do

bilhete de identidade n.º 2528653, emitido em Lisboa em 8 de Abril de 2004.

SASEL — Sociedade das Águas da Serra da Estrela, S. A., representada pelo engenheiro Adriano da Silva Lopes Serrano, portador do bilhete de identidade n.º 4387239, emitido em Lisboa em 10 de Janeiro de 2001.

COMPELI — Companhia Produtora de Conservas Alimentares, S. A., representada pelo Dr. Fernando Manuel de Jesus Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 6900157, emitido em Lisboa em 8 de Fevereiro de 2006.

Empresa Central Serrana de Águas, S. A., representada pelo Dr. Carlos Albano de Almeida Abrantes, portador do bilhete de identidade n.º 2985154, emitido em Lisboa em 7 de Setembro de 1995.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 2 de Agosto de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Sociedade Portuguesa de Acumulador Tudor, L.^{da} Alteração

Alteração de estatutos da Comissão de Trabalhadores aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 14, de 25 de Abril de 1981, aprovada em assembleia geral de 25 de Dezembro de 2005.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Sociedade Portuguesa de Acumulador Tudor, L.^{da}, com sede na Avenida do Dr. Carlos Leal, em Castanheira do Ribatejo, Vila Franca de Xira, no exercício dos direitos que a Constituição e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e dos direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente no de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e pelos modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou por 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação: destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros e de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, das competências e dos direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e dos seus direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, na direcção, no controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do Homem pelo Homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e os seus direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deverá ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta de resultados e os balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas

condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar a partir da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou da complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de

empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início e controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e dos direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho

e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a Subcomissão de Trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e dos seus direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — quarenta horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — cinquenta horas mensais.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e de associações políticas, de confissões religiosas, de associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, a manutenção e a actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e na sua actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por sete elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com a possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenos as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslo-

cados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três trabalhadores da empresa.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e no estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta, registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou por 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou uma sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essas mesmas data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar a partir da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar a partir da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com a indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles nos mesmos dia e horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto

durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito de voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensado da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e os símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na

quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com a indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e todos os locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar a partir da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar a partir do apuramento e da proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar a partir da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos

membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito de voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito de voto de impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar a partir da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar a partir da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura de acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou de 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar a partir da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da Subcomissão de Trabalhadores

1 — A eleição da Subcomissão de Trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo aplicáveis, com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 4 de Agosto de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 117/2006, a fl. 106 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Sind. dos Bancários do Norte — Alteração

Alteração aos estatutos aprovada pela comissão eleitoral em 29 de Junho de 2006.

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

Os trabalhadores do Sindicato dos Bancários do Norte, com sede na Rua de Cândido dos Reis, 130, 1.º, Porto, no exercício dos direitos que a Constituição e a lei lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o Sindicato dos Bancários do Norte, ou com as instituições geridas pelo mesmo e que adiante se designa por SBN.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do SBN a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador do SBN pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente o de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores e na aprovação dos estatutos ou eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada por AGT;
- b) A Comissão de Trabalhadores, adiante designada por CT.

Artigo 3.º

Assembleia geral de trabalhadores

A AGT, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores do SBN, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência da assembleia geral de trabalhadores

Compete à AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 10 % dos trabalhadores, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — A convocatória da AGT conterá sempre o dia, o local e a ordem de trabalhos, sendo feita com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da assembleia no prazo máximo de 15 dias contados a partir da data da recepção do respectivo requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões da assembleia geral de trabalhadores

1 — A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

3 — A AGT reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

3.1 — As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3.2 — A definição da natureza urgente da AGT bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 8.º

Funcionamento da assembleia geral de trabalhadores

1 — A AGT delibera validamente sempre que nela participem 10 % dos trabalhadores do SBN.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros, exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 9.º

Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições, destituições de CT e subcomissões ou algum dos seus membros, bem como a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento referido no título II.

4 — A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 10.º

Discussão em assembleia geral de trabalhadores

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou a AGT podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 11.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 12.º

Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo da gestão do SBN;
- c) Participar nos processos de gestão e reestruturação ou reorganização do SBN, através da discussão com a direcção dos respectivos planos e medidas que, directa ou indirectamente, afectem os trabalhadores nos seus direitos;
- d) Defender os interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores, sem prejuízo das atribuições e competências de qualquer organização sindical dos trabalhadores;
- e) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Representar os trabalhadores nos conselhos gerais do SBN, quando estiverem em discussão assuntos que a eles digam respeito.

Artigo 13.º

Relações com a organização sindical

A competência da CT não pode ser utilizada para enfraquecer a intervenção dos sindicatos representativos dos trabalhadores do SBN e respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-

-versa, devendo ser estabelecidas relações de cooperação entre as diversas formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto geradores de riqueza, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, dos órgãos de gestão do SBN e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores do SBN na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações de trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do SBN.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade do SBN, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional do SBN nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão de SBN

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a direcção do SBN para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

1 — Nos termos da constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão do SBN, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação, que recai sobre o órgão de gestão do SBN, abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situações de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração das vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística do SBN, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e de projectos de reconversão da actividade do SBN.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros à direcção do SBN.

6 — Nos termos da lei, a direcção do SBN deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão do SBN:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência do SBN;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do SBN ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- g) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores do SBN;
- h) Alteração dos horários aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do SBN;
- i) Modificação dos critérios de base na classificação profissional e de promoções;
- j) Mudança de local de actividade do SBN, das suas delegações e ou estabelecimentos;
- k) Despedimento individual de trabalhadores;
- l) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direcção do SBN.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

4 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

5 — A inobservância dos prazos aplicáveis nos termos dos n.ºs 3 e 4 tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

6 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a sua competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos do SBN e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da utilização dos equipamentos técnicos e da simplificação burocrática;
- d) Apresentar aos órgãos competentes do SBN sugestões, recomendações ou críticas relativas à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores tendentes à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização do SBN e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação e reorganização

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação ou reorganização do SBN deve ser exercido directamente pela CT.

2 — No âmbito do exercício a que se refere o número anterior, cabe à CT:

- a) O direito de ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 19.º, sobre os planos ou projectos de reestruturação ou reorganização referidos no n.º 1;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação ou reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação ou reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto dos órgãos do SBN ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa

- causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
 - c) Intervir no sentido da resolução de conflitos que surjam entre os trabalhadores e o SBN;
 - d) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
 - e) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
 - f) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pelo SBN quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
 - g) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores do SBN.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, podem exercer o seu direito a votar no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do SBN ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Realização de assembleias gerais de trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos nos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização de reuniões aos órgãos de gestão do SBN com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior do SBN

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior do SBN, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito a obter, dos órgãos de gestão do SBN, os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

Artigo 31.º

Crédito de horas

Os trabalhadores do SBN que sejam membros da CT ou das subcomissões de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei:

- Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

Artigo 32.º

Falta de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores do SBN que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas referidas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo de trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 34.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial a prevista nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 37.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender, sem prejuízo dos direitos e responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

4 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 38.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede do SBN.

Artigo 39.º

Composição

1 — A CT é composta pelo número máximo de elementos previsto no artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se por um dos elementos que integram a lista de suplentes e pela ordem respectiva.

3 — Se a substituição for global, a CT manter-se-á em funções exclusivamente para proceder aos actos administrativos inerentes ao acto eleitoral, até à tomada de posse da comissão que vier a ser eleita.

3.1 — A eleição da nova CT terá de ocorrer no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 40.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 41.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 39.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 44.º

Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um executivo, escolhido de entre os seus membros e eleito na primeira reunião após a investidura.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias nos seguintes casos:

- a) Sempre que ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 46.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias de trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolhas de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas decorrentes da sua actividade.

Artigo 47.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 48.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores dos outros sindicatos congéneres para constituição de uma comissão coordenadora do sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT poderá vir a aderir às comissões coordenadoras da região onde está inserida, desde que autorizada pela AGT.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições finais

Artigo 49.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral seguinte.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e deliberações por voto secreto

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o SBN.

Artigo 51.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores das delegações do Sindicato, da Quinta de Pais e outros estabelecimentos desde que o voto reúna as condições expressas no artigo 66.º deste regulamento.

3 — É permitido ainda o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.

4 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por seis elementos, eleitos em assembleia geral e com o mandato coincidente com a duração do respectivo processo eleitoral.

Artigo 53.º

Caderno eleitoral

1 — O SBN deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedam à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória.

2 — O caderno eleitoral será de imediato afixado nos locais destinados à afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

3 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 54.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, bem como nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão do SBN, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

5 — Com a convocatória da votação, deve ser publicado o respectivo regulamento.

Artigo 55.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral pode ser convocado:

- 1) Pela CT;
- 2) Por 10 % dos trabalhadores do SBN.

Artigo 56.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 10 % dos trabalhadores do SBN inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas 10 dias antes da data do acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora de apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de um delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os eleitos deste artigo.

Artigo 57.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 58.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, a aceitação das candidaturas.

2 — A CE atribuirá às candidaturas aceites uma letra, que funcionará como sigla, com início na letra «A» e respeitando a ordem cronológica da apresentação.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a informação eleitoral serão custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4 — O SBN deve disponibilizar os meios técnicos e materiais necessários ao processo eleitoral e às respectivas candidaturas.

Artigo 60.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local de trabalho, no horário das 10 horas às 16 horas e 30 minutos, ininterruptamente.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os locais de trabalho do SBN onde funcionem mesas de voto.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4 — Se necessário, os trabalhadores agregados a um determinado local de trabalho podem votar noutra mesa de voto.

Artigo 61.º

Regime de trabalho por turnos e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores do SBN.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1 — Poderão ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.

2 — As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz do SBN ou do respectivo local de trabalho.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa de assembleia geral de trabalhadores do SBN, ou havendo mais de uma mesa, os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto.

3 — A competência da CE referida no número anterior é exercida, nos locais de trabalho geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa de voto o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros das mesas, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do local de trabalho que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE com a antecedência necessária a que sejam recepcionados até ao dia da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT do SBN, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o no envelope com os dizeres «voto por correspondência», que fechará, sendo assinado no exterior de acordo com o bilhete de identidade, do qual remeterá também fotocópia, introduzindo-o por sua vez no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no

registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja recebido em envelope que não esteja devidamente fechado.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lava uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — Seguidamente, a CE proclama os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério responsável pela área laboral e ao órgão de gestão do SBN, por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue por protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global, incluindo o registo de presenças.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede do SBN.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicação dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para a AGT se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1 — A CT ou qualquer dos seus membros podem ser destituídos, a qualquer momento, em AGT, por deliberação dos trabalhadores do SBN com direito a voto.

2 — A AGT é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % dos trabalhadores com direito a voto.

3 — O requerimento previsto no número anterior e a respectiva convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

4 — Nos termos do número anterior, os requerentes podem convocar directamente o plenário, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — Em conformidade com o n.º 1 do artigo 100.º, a votação para a destituição será sempre precedida de discussão.

6 — A destituição da CT ou de alguns dos seus membros só será válida se observado o preceituado no n.º 3 do artigo 8.º dos estatutos.

7 — Quanto à substituição total ou parcial da CT, aplica-se o preceituado no artigo 39.º dos estatutos.

8 — No mais, aplicam-se às deliberações, com as necessárias adaptações, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, sendo a sua entrada em funções simultânea com a da CT.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 73.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do título «Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto», referente à eleição da CT.

Artigo 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do título referido no artigo anterior aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Disposições finais

Artigo 75.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição da nova CT e subcomissões rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Artigo 76.º

Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aplicação.

Artigo 77.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicam-se as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Registados em 25 de Julho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 110/2006, a fl. 106 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da CARES — Companhia de Seguros, S. A.

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 29 de Junho de 2006.

Artigo 1.º

Disposições gerais

Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da Comissão de Trabalhadores da CARES — Companhia de Seguros, S. A., adiante designada abreviadamente por CT, que possa vir a constituir-se, de acordo com estes estatutos e com a lei.

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 2.º

Assembleia geral de trabalhadores

1 — Constituem a assembleia geral de trabalhadores da CARES — Companhia de Seguros, S. A., todos os trabalhadores da empresa que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — Para efeito do número anterior, não se consideram trabalhadores da CARES — Companhia de Seguros, S. A., os que, embora nela prestem serviços, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa, ainda que associada.

3 — É assegurada a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respectiva assembleia geral de trabalhadores, não sendo permitida qualquer discriminação baseada no género, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais ou religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais da humanidade.

Artigo 3.º

Competência

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações;

- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, nos termos legais e estatutários;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 4.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada:

- a) Pela CT, sempre que se mostre necessário ouvir os trabalhadores e saber das suas posições acerca de matérias consideradas relevantes;
- b) Pelo mínimo de 100 ou de 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 5.º

Prazos para a convocatória

1 — A assembleia geral de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio dos meios de divulgação adequados, devendo a convocatória indicar a ordem de trabalhos, os locais e a hora de início.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 6.º

Assembleia descentralizada

1 — A assembleia geral de trabalhadores poderá realizar-se na sede da empresa ou de forma descentralizada e com igual ordem de trabalhos, sob a orientação da CT, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das assembleias.

2 — Nos locais de trabalho descentralizados, quando a CT não puder fazer-se representar, a assembleia será dirigida por mesa a constituir por três elementos, sendo um indicado pela CT e os outros escolhidos pelos trabalhadores, funcionando um como presidente da mesa e os restantes como vogais.

Artigo 7.º

Deliberações da assembleia geral de trabalhadores

1 — A assembleia geral de trabalhadores delibera validamente, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação sobre a destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 8.º

Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, eleição ou destituição de pessoas.

4 — A assembleia geral de trabalhadores ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 9.º

Natureza

1 — A CT é a organização de todos os trabalhadores da CARES — Companhia de Seguros, S. A., constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT e as subcomissões de trabalhadores exercem em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — A CT poderá integrar uma comissão coordenadora, conforme o definido na lei.

Artigo 10.º

Sede da CT e subcomissões de trabalhadores

1 — A CT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho da CARES — Companhia de Seguros, S. A., e tem a sua sede no local onde se situa a sede social da empresa.

2 — Caso existam, as subcomissões de trabalhadores exercem a sua acção na área/estabelecimento respectivo e aí têm a sua sede.

Artigo 11.º

Direitos da CT

1 — São direitos da CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais tenha aderido.

Artigo 12.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres:

- a) Respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada em conformidade com a lei e os presentes estatutos;
- b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o seu desenvolvimento e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- c) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- e) Juntar esforços, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical da empresa para a prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- f) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 13.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 14.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para-fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 15.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano de organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Processos disciplinares.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias, salvo o caso dos processos disciplinares, a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião com o conselho de administração, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

Artigo 16.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

Artigo 17.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- 1) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- 2) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- 3) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- 4) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- 5) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Participação na reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT tem os seguintes direitos:

- 1) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos prazos legalmente previstos, sobre os planos ou projectos de reestruturação;
- 2) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- 3) Ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- 4) Reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- 5) Emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 19.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo dispendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 20.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo dispendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 21.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as acti-

vidades relacionadas com o exercício das suas atribuições a direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 22.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 23.º

Direito a instalações adequadas e a meios técnicos e materiais

O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao bom desempenho das suas atribuições.

Artigo 24.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei.

Artigo 25.º

Autonomia e independência da CT

A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

Artigo 26.º

Cooperação com os sindicatos

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT cooperará com as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da empresa.

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 27.º

Composição

1 — A CT é um órgão colegial e é composta pelo número de membros conforme definido na lei.

2 — O mandato da CT cessará desde que mais de metade dos seus membros tenham renunciado, haja destituição e sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

Artigo 28.º

Substituição de elementos da CT

Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

Artigo 29.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

Artigo 30.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar a três reuniões, seguidas ou interpoladas, e não tenha comunicado à CT previamente a sua substituição.

2 — Quando houver perda de mandato, nos termos do número anterior, a sua substituição faz-se por iniciativa da CT nos mesmos termos do artigo 28.º

Artigo 31.º

Poderes para obrigar a CT

1 — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções e em conformidade com a representatividade das listas que a integram.

2 — Exceptuam-se situações de comprovada urgência, em que poderão constar apenas duas assinaturas, desde que tenha sido obtido o acordo da maioria, por registo escrito (*e-mail*, fax ou outro).

Artigo 32.º

Reuniões da CT

1 — A CT reunirá quinzenalmente com prévia ordem de trabalhos.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos.

3 — Serão lavradas actas das reuniões da CT, que devem ser assinadas por todos os membros presentes.

Artigo 33.º

Organização

1 — A CT poderá ter um coordenador.

2 — O coordenador será designado entre os membros da lista mais votada.

Artigo 34.º

Deliberações

1 — As deliberações da CT são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

2 — Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

3 — Em caso de empate o desempate será feito pelo voto de qualidade do coordenador

Artigo 35.º

Financiamento

O financiamento das actividades da CT é assegurado pela empresa.

Artigo 36.º

Comissões coordenadoras

A CT pode articular a sua acção às comissões de trabalhadores de outras empresas de seguros e afins do sector económico, para constituição de uma comissão coordenadora do grupo/sector. Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a CT adere à comissão coordenadora da comissões de trabalhadores da região de Lisboa — CIL.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 37.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral que se segue:

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 38.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da CARES — Companhia de Seguros, S. A., que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 39.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — É também permitido o voto por correspondência a todos os trabalhadores em cujo local de trabalho não seja constituída mesa de voto.

4 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional.

Artigo 40.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos, adiante designada por CE.

2 — No caso de fim de mandato da CT, é designada a CE de entre os seus elementos, a fim de promover a nova eleição. No caso de se tratar da primeira CT a criar, a CE será designada em assembleia geral de trabalhadores.

3 — Tem direito a integrar a CE um delegado indicado por cada lista concorrente.

4 — A CE cessa as suas funções após a tomada de posse da CT eleita.

Artigo 41.º

Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 42.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 43.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 44.º

Candidaturas

1 — Podem subscrever listas de candidaturas à eleição da CT, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 45.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo de um dia a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3 — As irregularidades e desconformidades detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo de quarenta e oito horas a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e desconformidades com o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 46.º

Aceitação das candidaturas

1 — A CE divulgará as listas candidatas aceites até 15 dias antes do acto eleitoral.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 47.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja campanha.

Artigo 48.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4 — As mesas de voto abrem trinta minutos antes do período normal de trabalho e encerram sessenta minutos após o termo deste.

5 — Todos os trabalhadores impossibilitados de exercer o seu direito de voto no período referido no número anterior poderão votar por correspondência.

Artigo 49.º

Mesas de voto

1 — Podem ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

4 — Os trabalhadores de locais de trabalho com menos de 10 trabalhadores ou onde não tenha sido constituída mesa de voto têm direito a votar por correspondência.

Artigo 50.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, nomeados pela CE.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 51.º

Boletins de voto

1 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem, bem como a lista dos elementos que as integram, para uma mais fácil identificação.

2 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

3 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

4 — A CE enviará, com a antecedência necessária, aos trabalhadores que se encontrem deslocados dos seus locais de trabalho boletins de voto, quando solicitados.

Artigo 52.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 53.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE por correio, só sendo aceites os envelopes com carimbo dos CTT do dia da votação ou do dia útil imediatamente anterior.

2 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», sem qualquer outra identificação. Este envelope deverá ser colocado dentro de outro envelope, com fotocópia do bilhete de identidade, devendo ser fechado de forma inviolável.

3 — O envelope exterior deve ser assinado pelo votante e deve ser dirigido à CE da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

4 — O apuramento dos votos por correspondência deverá ser efectuado pela CE até três dias úteis após o encerramento das mesas de voto.

5 — A CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida, no registo de presenças do caderno eleitoral global, o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

Artigo 54.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 53.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 55.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos até cinco dias úteis após as eleições.

Artigo 56.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
- b) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação.

Artigo 57.º

Recursos para impugnação da eleição

Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição nos termos da lei.

Artigo 58.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação em assembleia geral dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 42.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário e votada de acordo com o artigo 7.º

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Outras deliberações

Artigo 59.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do regulamento eleitoral para a CT.

Artigo 60.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 61.º

Início de actividade

A CT só pode iniciar a sua actividade após publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 1 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 112/2006, a fl. 106 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores do Sind. dos Bancários do Norte — Eleição em 29 de Junho de 2006 para o quadriénio de 2006-2010.

Efectivos:

Valdemar Oliveira Mota, 56 anos, titular do bilhete de identidade n.º 3202495, de 26 de Junho de 2003, de Lisboa.

José Manuel Martins Flores, 51 anos, titular do bilhete de identidade n.º 4061815, de 10 de Abril de 1997, de Lisboa.

Alberto Santos Pinto, 52 anos, titular do bilhete de identidade n.º 3209557, de 11 de Abril de 2005, de Lisboa.

António Joaquim Gonçalves Cerqueira, 44 anos, titular do bilhete de identidade n.º 6638307, de 22 de Janeiro de 1999, de Lisboa.

Maria Emília Pereira Pedrosa Campos Mota, 59 anos, titular do bilhete de identidade n.º 2989399, de 22 de Abril de 2002, de Lisboa.

Suplentes:

Maria da Conceição Queijo Pereira Caldas, 54 anos, titular do bilhete de identidade n.º 2729931, de 5 de Julho de 2002, de Aveiro.

Carlos Jorge Cardoso Silva Capitão, 53 anos, titular do bilhete de identidade n.º 2855712, de 24 de Março de 1997, do Porto.

Maria José Bento Gomes, 46 anos, titular do bilhete de identidade n.º 3858215, de 16 de Dezembro de 2002, de Lisboa.

Sandra Cristina Oliveira Alves, 32 anos, titular do bilhete de identidade n.º 10094974, de 6 de Junho de 1997, de Lisboa.

Cândida Maria Lopes Silva Castro, 53 anos, titular do bilhete de identidade n.º 2851704, de 10 de Maio de 2006, do Porto.

Registados em 25 de Julho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 110/2006, a fl. 106 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da CARES — Companhia de Seguros, S. A. — Eleição em 29 de Junho de 2006 para o mandato de dois anos.

Andreia da Fonseca Costa Martins, funcionária n.º 79.

Verónica Maia de Freitas, funcionária n.º 77.

Jorge Ricardo Pereira Valéria, funcionário n.º 197.

Registados em 1 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 113/2006, a fl. 106 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores do Instituto Nacional de Aviação Civil — INAC
Eleição em 10 de Julho de 2006 para o mandato de 2006-2008**

Membros eleitos		Elementos de identificação		
Membros	Nome	Profissão	Data de nascimento	Bilhete de identidade (número/data/arquivo de identificação)
Efectivos	Hernâni António Coelho Mota	Técnico superior de aviação civil	14-5-74	10302499/16-8-2004/Lisboa.
	Rui Vasco Godinho Mendes	Técnico superior de aviação civil	26-2-55	6415766/5-9-97/Lisboa.
	Jorge Manuel Miranda de Freitas . . .	Técnico superior de aviação civil	27-7-56	7502930/21-1-99/Lisboa.
Suplentes	António Bernardo Guedes Teixeira Rodrigues.	Técnico superior de aviação civil	10-5-75	10587509/25-6-2002/Lisboa.
	Patrícia Isabel Malheiro Fernandes . . .	Técnica de aviação civil	30-3-80	11673599/31-8-2004/Lisboa.
	Filipe Fernandes Albuquerque	Técnico superior de aviação civil	18-7-75	10542161/16-5-2005/Lisboa.

Registados em 1 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Comissão de Trabalhadores da Companhia Nacional de Bailado — Eleição em 6 de Julho de 2006 para o mandato de um ano.

Efectivos:

João Pedro Ferreira Mascarenhas Augusto.

Filipa Maria Silva Rola Osório.

Freek Damen.

Suplentes:

Brent Calvert Williamsson.

José Carlos P. Barreira de Oliveira.

Hugo Xavier Madeira Coito Sousa Carmo.

Registados em 3 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 115, a fl. 106 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Construções Metálicas — SOCOMETAL, S. A. — Eleição em 30 de Junho de 2006 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Alfredo Joaquim Leite Brandão, serralheiro, bilhete de identidade n.º 6674772, Lisboa, de 10 de Março de 1999.

António Bernardino Ferreira Coelho, pontaneiro, bilhete de identidade n.º 3563177, Porto, de 3 de Janeiro de 1995.

Mário Alcino Conceição Magalhães, preparador de trabalho, bilhete de identidade n.º 5938313, Lisboa, de 3 de Março de 2003.

Suplente:

Joaquim Manuel Pereira Santos, serralheiro, bilhete de identidade n.º 8622740, Lisboa.

Registados em 3 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 116/2006, a fl. 106 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Tap Portugal, S. A. —
Eleição em 29 de Março de 2006 para o mandato
de 2006-2008 — Substituição.**

Na CT eleita em 29 de Março de 2006, para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, o

membro para a CT Francisco José Lapas Amaral Duarte foi substituído por Albino Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 3781296, de 13 de Setembro de 2005.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, em 1 de Agosto de 2006.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Administração do Porto de Lisboa, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações e Juntas Portuárias, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 24 de Julho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações e Juntas Portuárias informa que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na Administração do Porto de Aveiro, S. A., sita no Edifício 9, Forte da Barra, apartado 91, 3834-908 Gafanha da Nazaré, no dia 8 de Novembro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 28 de Julho de 2006.

Cirera & Silva, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINGUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 28 de Julho de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Cirera & Silva, L.^{da}:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 7 de Novembro de 2006 realizar-se-á na Cirera & Silva, L.^{da}, Alto do Forte, Apartado 20, 2636-901 Rio de Mouro, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2001.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), do Código do Trabalho, em 2 de Agosto de 2006.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A. — Eleição em 30 de Junho de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2006.

Efectivos:

Rogério Dias Costa, bilhete de identidade n.º 4001027, emitido em 5 de Setembro de 2002, Lisboa.
Judite Rosário Madeira, bilhete de identidade n.º 5419534, emitido em 15 de Dezembro de 2005, Lisboa.
António Manuel Santos Pinto, bilhete de identidade n.º 4981664, emitido em 18 de Maio de 1997, Lisboa.

Suplentes:

José Manuel Reis Mendes, bilhete de identidade n.º 5112821, emitido em 27 de Fevereiro de 1998, Lisboa.
José Manuel Vargas Miranda, bilhete de identidade n.º 4809181, emitido em 23 de Fevereiro de 2001, Lisboa.
José Carlos Gaspar Dias Lobato, bilhete de identidade n.º 688665, emitido em 21 de Junho de 2002, Lisboa.

Registados em 1 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 53, a fl. 9 do livro n.º 1.

F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, S. A. — Eleição em 12 de Julho de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2006.

Efectivos:

Raul da Silva Pinho, bilhete de identidade n.º 5374955, emitido em 9 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Horácio dos Santos Alves da Silva, bilhete de identidade n.º 6064195, emitido em 20 de Maio de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Manuel Ribeiro Pinto, bilhete de identidade n.º 3905217, emitido em 8 de Janeiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Jorge Filipe Rodrigues Pereira, bilhete de identidade n.º 10093994, emitido em 20 de Setembro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 1 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 54, a fl. 9 do livro n.º 1.