

Boletim do Trabalho e Emprego

25

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%)
€ 19,57

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 25	P. 3677-3882	8-JULHO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3681
Organizações do trabalho	3835
Informação sobre trabalho e emprego	3875

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- | | |
|--|------|
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros | 3681 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITEC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais | 3682 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|--|------|
| — CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros | 3683 |
| — CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) — Revisão global | 3731 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 3752 |
| — CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 3777 |
| — 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) — Alteração salarial e outras ... | 3808 |
| — CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras | 3809 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra | 3810 |

— CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro — Alteração salarial e outras	3813
— ACT entre empresas associadas na PROPEIXE O. P. — Cooperativa de Produtores de Peixe do Norte, C. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Norte (pesca do cerco) — Alteração/texto consolidado	3814
— AE entre a Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários	3815

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— União Sindical de Professores	3835
— Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração	3840
— Sind. Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINPSA), que passa a ter a seguinte sigla: SINAPSA — Alteração	3841
— União Sindical de Torres Vedras/CGTP-IN — Alteração	3857

II — Corpos gerentes:

— União Sindical de Torres Vedras	3857
— União Local dos Sind. de Sines, Santiago do Cacém, Grândola e Alcácer do Sal	3858

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AOPS — Assoc. Marítima e Portuária do Sul, que passa a denominar-se AOP — Assoc. Marítima e Portuária — Alteração	3859
---	------

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— Assoc. dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas	3859
— Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales	3860

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da Indústria Têxtil do Ave, S. A. — Alteração	3860
---	------

II — Identificação:

— Rodoviária do Tejo, S. A. (Comissão e subcomissões)	3870
— Lusosider Aços Planos, S. A.	3871
— Soc. Comercial C. Santos, L. ^{da}	3871
— Companhia de Cartões do Cávado, S. A.	3871
— Delphi Grundig, Sistemas de Electrónica, L. ^{da}	3872
— Portucel Viana — Empresa Produtora Papéis Industriais, S. A.	3872
— PETROGAL, S. A. (Subcomissão) — Substituição	3872

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

I — Convocatórias:

- MARTINOX, Martins & Coutinho, L.^{da} 3873

II — Eleição de representantes:

- Kromberg & Schubert, L.^{da} 3873
— Manuel O. Marques, L.^{da} 3874

Conselhos de empresa europeus:

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

- Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 14 de Junho de 2005 3875



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

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

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

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

A referida convenção actualiza a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão, cerca de 95,4% do total dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 93,2% auferem retribuições entre 2,9% e 4,9% inferiores às fixadas pela tabela salarial da convenção,

constatando-se que são as empresas com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações pecuniárias, concretamente o abono para falhas, com um acréscimo entre 4,45% e 5%, o subsídio de alimentação, com um acréscimo entre 3,19% e 4,94%, o subsídio de deslocações, com um acréscimo entre 4,97% e 5,54%, e os subsídios de função mensal, cujo acréscimo varia entre 3,8% e 3,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensão anterior justifica-se incluí-las na presente extensão.

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

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer uma das associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (actividades de investigação e segurança — CAE 74600) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias não representadas pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições previstas nos níveis XXIV e XXV da tabela salarial do anexo II 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.

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

2.º

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 23 de Junho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a AÇOMEFER — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais.

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 dos contratos colectivos de trabalho entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, 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.

23 de Junho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

De acordo com os quadros de pessoal de 2002, o número de trabalhadores dos sectores abrangidos pelas duas convenções é de 16 719. Confrontado este número com os indicados pelos outorgantes de cada uma das convenções, verifica-se que a extensão abrangerá mais de 4000 trabalhadores, correspondendo a cerca de 29 % do total dos trabalhadores dos sectores referidos.

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

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

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

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais.

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administra-

tivos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes das convenções que se dediquem ao comércio grossista de aços, tubos, metais, ferramentas, ferragens, máquinas-ferramentas e equipamentos industriais e agrícolas e ao comércio de materiais de construção e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

2.º

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

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

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do

Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4000 empregadores e 70 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

4 — No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem incluindo a arbitragem voluntária.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Objecto do contrato de trabalho

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — São condições gerais de admissão:

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

2 — São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigida.

3 — Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, será dada preferência:

- a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho;
- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.

4 — Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5 — Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Categoria profissional, incluindo nível ou escala, se o houver;
- b) Montante da retribuição;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Cláusula 5.^a

Categorias e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados nas profissões e nas categorias profissionais constantes do anexo I, tendo em atenção a actividade principal para que sejam contratados.

2 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho

1 — Com vista à melhoria de qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho, bem assim como, designadamente, para efeitos de progressão na carreira profissional, as entidades patronais podem instituir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, devendo dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na decisão.

2 — Para efeito da avaliação de desempenho, as instituições terão em conta, nomeadamente a quantidade e a qualidade do trabalho desenvolvido, a assiduidade e a pontualidade, o domínio da função e o grau de autonomia e de iniciativa, o interesse demonstrado no aperfeiçoamento profissional, a dedicação e a disponibilidade reveladas na consecução dos objectivos estatutários, bem como o espírito de colaboração com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.

3 — A fixação dos parâmetros de avaliação de desempenho será objecto de audição prévia dos sindicatos outorgantes da presente convenção.

Cláusula 7.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 8.^a

Período experimental

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

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

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, nos termos legais, e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a instituição tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

4 — Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos com 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.

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

6 — A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental, quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

Cláusula 9.^a

Deveres da instituição

São deveres da instituição:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) 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;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) 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 10.^a

Deveres do trabalhador

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

- a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
- b) 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 instituição;

- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) 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;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;
- h) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente promovendo ou executando todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e participando de modo diligente nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal, ainda que realizadas fora do horário de trabalho;
- i) Cooperar com a instituição na melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) 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 e) 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 11.^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, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;
- e) 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;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

- g) 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;
- h) 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 12.^a

Remissão

Às matérias relativas à celebração de contratos a termo, ao exercício do direito de desenvolver actividade sindical na instituição, ao exercício do direito à greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Poder de direcção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 14.^a

Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo profissional, bem como aquelas que se enquadrem num patamar que não exceda em um grau o nível de qualificação previsto no anexo III para a actividade contratada.

4 — O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.

5 — As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6 — A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no n.º 2 a

que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 15.^a

Mobilidade funcional

1 — Salvo estipulação escrita em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a usufruir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada, ficando, no entanto, obrigado ao desempenho das tarefas que vinha exercendo.

Cláusula 16.^a

Mudança de categoria

1 — 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 instituição ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspecção-Geral do Trabalho.

2 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

3 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 18.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, desde que tal tenha sido expressamente acordado com a instituição.

Cláusula 19.^a

Deslocações

1 — A realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação.

2 — Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo des-

pendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

3 — Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 20.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos do n.º 2 da cláusula anterior terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;
- b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a entidade patronal exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;
- c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2 — Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a entidade patronal, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 21.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

- a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
- b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a entidade patronal;
- c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20% da retribuição diária.

Cláusula 22.^a

Mobilidade geográfica

1 — A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se hou-

ver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização legalmente prevista.

4 — A instituição deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5 — A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6 — Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e ainda as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2 — Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 24.^a

Horário normal de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

- a) Trinta e cinco horas para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, trabalhadores de enfermagem, de reabilitação de emprego protegido e de serviços complementares de diagnóstico e terapêutica, bem como para técnicos de serviço social;
- b) Trinta e seis horas para os restantes trabalhadores sociais;
- c) Trinta e oito horas para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, auxiliares de educação e professores;
- d) Quarenta horas para os restantes trabalhadores.

2 — São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 25.^a

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 — Sempre que tal considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais entre segunda-feira e sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.

4 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Horário normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1 — Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) Educador de infância — trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas a sua preparação e desenvolvimento e, ainda, o atendimento das famílias;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico — vinte e duas horas lectivas semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
- d) Professor do ensino secundário — vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
- e) Professor do ensino especial — vinte e duas horas lectivas semanais, acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2 — Para além dos tempos referidos no número anterior, o horário normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, o serviço de exames e uma reunião trimestral com encarregados de educação.

Cláusula 27.^a

Particularidades do regime de organização do trabalho dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1 — Aos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Quando não for possível assegurar a um destes docentes o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, designadamente, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas noutras actividades.

4 — Salvo acordo em contrário, o horário dos docentes, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5 — Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o docente deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades definidas pela direcção da instituição.

6 — No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 28.^a

Regras quanto à elaboração dos horários dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2 — Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos docentes a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3 — Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o docente deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição.

4 — Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos docentes sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade patronal, de harmonia com as necessidades de serviço.

5 — A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6 — Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

Cláusula 29.^a

Redução de horário lectivo para docentes com funções especiais

1 — O horário lectivo dos docentes referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 26.^a será reduzido num mínimo de duas horas semanais sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2 — As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 30.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É livre a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4 — A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 31.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho 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 desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;
- 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 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 57.^a

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso

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

2 — Para os motoristas, auxiliares de educação e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3 — Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

1 — Salvo disposição legal em contrário, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do horário normal de trabalho.

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

3 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a um ano;
- b) Menores.

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

5 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

6 — A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

7 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1 — Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso 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 terá 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 será fixado pela instituição.

5 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas e as 7 do dia seguinte.

Cláusula 37.^a

Trabalho por turnos rotativos

1 — Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito

à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

Cláusula 38.^a

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3 — A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2 — Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3 — No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4 — Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5 — O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diário e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6 — O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos, uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 40.^a

Feriados

1 — Deverão ser observados como feriados obrigatórios os 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, 5 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro e o feriado municipal.

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

3 — Em substituição do feriado municipal ou da terça-feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Férias

1 — O direito a férias dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção regula-se pela lei geral.

2 — As instituições deverão elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores até ao dia 31 de Março de cada ano e mantê-lo afixado desde esta data até 31 de Outubro.

Cláusula 42.^a

Marcação das 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, cabe à entidade patronal a marcação das férias e entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — A entidade patronal pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

Cláusula 43.^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 44.^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 do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obri-

gado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será tido como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6 — O regime previsto no número anterior não se aplica aos docentes com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7 — São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

Cláusula 45.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastras, sogros, genros e noras);
- c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:
 - 1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - 2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, a parente ou afim na linha recta ascendente (avô bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou a enteado com mais de 10 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso não venha a verificar-se decisão condenatória;

- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;
- 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 — No caso de o trabalhador ter prestado já o primeiro período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do n.º 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2.

Cláusula 46.^a

Comunicação das faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal 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 47.^a

Prova das faltas justificadas

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) da cláusula 45.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

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 a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na 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.

Cláusula 48.^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 — Salvo disposição legal em contrário, 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 no n.º 2 da alínea e) do n.º 2 da cláusula 45.^a;
- d) As previstas no n.º 3 da alínea e) do n.º 2 da cláusula 45.^a;
- e) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 45.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 45.^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 45.^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 49.^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 pres-

tação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1 — As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3 — A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4 — A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

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

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

7 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8 — Terminado o período de licença sem retribuição o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição para formação

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

2 — A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

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

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 52.^a

Disposições 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 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 53.^a

Enquadramento em níveis retributivos

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.

Cláusula 54.^a

Retribuição mínima mensal de base

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo V.

2 — Sempre que os trabalhadores aфирam um montante retributivo global superior aos valores mínimos estabelecidos na presente convenção, presumem-se englobados naquele mesmo montante o valor da retribuição mínima de base e das diuturnidades, bem como dos subsídios que se mostrarem devidos.

Cláusula 55.^a

Remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) / (52 \times n)$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal de base e no período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas, ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 56.^a

Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
- b) As indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) As sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;
- d) As amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;
- f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção das alíneas *a)* e *f)* os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 57.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20 % da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

Cláusula 58.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.

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

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

Cláusula 59.^a

Retribuição de trabalho por turnos

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 37.^a, o direito aos seguintes complementos de retribuição:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno — 15 %;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos — 25 %.

2 — O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 61.^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 nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

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

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

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

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio

de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 30 de Novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de € 18 por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que se vierem a vencer nos termos previstos no número seguinte.

3 — O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4 — Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores com funções educativas.

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 25.

2 — Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 65.^a

Refeição

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

2 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de € 2,12 por cada dia completo de trabalho.

3 — Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número anterior às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no n.º 1 desta cláusula.

4 — Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

5 — A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 66.^a

Remissão

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 67.^a

Licença por maternidade

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

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

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

Cláusula 68.^a

Licença por paternidade

O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que serão obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 69.^a

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador tem direito a 100 dias consecutivos de licença para o respectivo acompanhamento.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido no número anterior pode ser exercido por qualquer dos membros do casal, integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 70.^a

Dispensas para consultas e amamentação

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

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

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

Cláusula 71.^a

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Cláusula 72.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1 e mediante acordo escrito com a instituição, o pai e a mãe podem

ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

Cláusula 73.^a

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 — O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 — À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos na cláusula anterior.

Cláusula 74.^a

Dispensa de trabalho nocturno

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- 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 do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 75.^a

Regimes das licenças, faltas e dispensas

1 — As ausências de trabalho previstas nas cláusulas 67.^a, 68.^a, 69.^a, 71.^a, 73.^a e 74.^a não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 76.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a res-

pectiva formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas, nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de os não frequentarem.

Cláusula 77.^a

Admissão de menores

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

2 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 78.^a

Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 79.^a

Horário de trabalho

1 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos nos números seguintes.

3 — O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

- a) Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;
- b) Igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;

- c) Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;
- d) Igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

5 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 80.^a

Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 81.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 82.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes, no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedora do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 83.^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, devendo neste caso o trabalhador, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

Cláusula 84.^a

Objectivas

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 85.^a

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

- a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;
- b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores 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 instituição.

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

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 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.

6 — O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 86.^a

Segurança social — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 87.^a

Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 88.^a

Constituição

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 89.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2 — A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, a hora e a agenda de trabalhos.

3 — No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 90.^a

Competências

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;
- b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração.

2 — Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

Cláusula 91.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 92.^a

Regime

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 93.^a

Diferenças salariais

As diferenças salariais resultantes da aplicação do disposto na presente convenção serão pagas em três prestações mensais, iguais e consecutivas, vencendo-se a primeira no final do mês em que for publicada.

Cláusula 94.^a

Ajudante de acção directa — Regras de transição

1 — Os trabalhadores actualmente classificados como ajudantes de lar e centro de dia e ajudantes familiares/domiciliários passam a ser designados por ajudantes de acção directa e integrados no grupo profissional dos trabalhadores de apoio.

2 — A carreira dos ajudantes de acção directa desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e de 1.^a

3 — Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria ajudante de acção directa de 2.^a

4 — É reconhecido aos trabalhadores actualmente classificados como ajudantes de lar e centro de dia e ajudantes familiares/domiciliários o grau equivalente na nova profissão, sendo que, no ano de 2004, o respectivo enquadramento retributivo se fará nos termos seguintes:

- a) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes familiares de 2.^a é de € 456;
- b) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes familiares de 1.^a é de € 475;
- c) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar de 2.^a é de € 418,14;
- d) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar de 1.^a é de € 456;
- e) A retribuição dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar e centro de dia de 2.^a, sempre que exerçam, parcial ou integralmente, a sua actividade no domicílio dos utentes, é de € 456;
- f) A retribuição de referência dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar e centro de dia de 1.^a, sempre que exerçam, parcial ou integralmente, a sua actividade no domicílio dos utentes, é de € 475.

5 — O limite máximo do horário de trabalho dos ajudantes de acção directa é de trinta e sete horas a partir de 1 de Janeiro de 2006.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro-cabeleireiro. — Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

Barbeiro. — Proceda à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

Cabeleireiro. — Executa corte de cabelo, *mise-en-plis*, penteados e tinturas de cabelo.

Cobradores

Cobrador. — Proceda, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

Guarda ou guarda-rondista. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções de contínuo.

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

Electricistas

Ajudante. — É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa/oficial principal. — Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um nível de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

Encarregado. — Controla e coordena os serviços de um nível de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

Oficial electricista. — Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Pré-oficial. — É o electricista que coadjuva os oficiais e que, em cooperação com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Fogoeiros

Fogoeiro-encarregado. — Superintende, coordena e executa o trabalho de fogoeiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogoeiro. — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador ou ajudante de fogoeiro. — Assegura o abastecimento de combustível para o gerador de vapor, de

carregamento manual ou automático, e procede à limpeza do mesmo e da secção em que está instalado, sob a orientação e responsabilidade do fogoeiro.

Médicos

Director de serviços clínicos. — Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral. — Efectua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efectua pequenas intervenções cirúrgicas.

Médico especialista. — Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogo e sociólogos

Psicólogo. — Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Sociólogo. — Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições sócio-culturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios

conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

Telefonistas

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhadores administrativos

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

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

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção. — Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

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

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

Director de serviços. — Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Documentalista. — Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da instituição; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

Escriturário principal/subchefe de secção. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obrigam à tomada de decisões correntes, ou executando

as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe da secção e no impedimento deste coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou actividades afins.

Estagiário. — Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registros ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos e sintéticos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício; colabora nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos; superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Operador de computador. — Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detectados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Operador de máquinas auxiliares. — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de tratamento de texto. — Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações, utilizando máquina de escrever ou processador de texto; revê a documentação a fim de detectar erros e procede às necessárias correcções; opera fotocopiadoras ou outros equipamentos a fim de reproduzir documentos, executa tarefas de arquivo.

Recepcionista. — Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário. — Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; pro-

videncia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral. — Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir.

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

Trabalhadores da agricultura

Ajudante de feitor. — Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

Capataz. — Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Caseiro. — Superintende, de acordo com as instruções da entidade patronal, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

Encarregado de exploração ou feitor. — Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Guarda de propriedades ou florestal. — Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respectivas culturas.

Hortelão ou trabalhador hortoflorícola. — Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Jardineiro. — Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Operador de máquinas agrícolas. — Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola. — Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

Tratador ou guardador de gado. — Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventual-

mente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneja gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa:

1 — Trabalha directamente com idosos, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

- a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;
- b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;
- c) Assegura a alimentação regular dos utilizadores;
- d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;
- e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utilizadores e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
- f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utilizadores, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;
- g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;
- h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas;
- i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2 — Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.

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

Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes. — Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno das crianças, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia as crianças nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de ocupação. — Desempenha a sua actividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tem-

pos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de acção médica. — Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

Auxiliar de laboratório. — Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Maquero. — Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efectua o transporte de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

Trabalhadores auxiliares

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

Trabalhadores de comércio e armazém

Caixa de balcão. — Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efectua o registo das operações em folhas de caixa.

Caixeiro. — Vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

Caixeiro-chefe de secção. — Coordena e orienta o serviço de uma secção especializada de um sector de vendas.

Caixeiro-encarregado. — Coordena e controla o serviço e o pessoal de balcão.

Empregado de armazém. — Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; for-

nece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

Encarregado de armazém. — Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

Encarregado do sector de armazém. — Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém.

Fiel de armazém. — Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de *stocks*; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Capataz. — É o trabalhador designado de um nível de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos. — Trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosko ou cofragem. — Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal. — Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

Encarregado de obras. — Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

Estucador. — Executa esboços, estuques e lambris e respectivos alinhamentos.

Pedreiro. — Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

Pintor. — Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente. — Executa tarefas não específicas.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro. — Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e de assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

Enfermeiro-chefe. — Coordena os serviços de enfermagem.

Enfermeiro especialista. — Executa as funções fundamentais de enfermeiro mas num campo circunscrito a

determinado domínio clínico, possuindo para tal formação específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.

Enfermeira sem curso de promoção. — Presta cuidados simples de enfermagem.

Enfermeiro supervisor. — Colabora com o enfermeiro director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de acção anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu sector, bem como o respectivo relatório.

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Director técnico. — Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

Farmacêutico. — Coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

B) Profissionais de farmácia

Ajudante técnico de farmácia. — Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

Ajudante de farmácia. — Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Praticante. — Inicia-se na execução de actos inerentes ao exercício farmacêutico, exceptuando a venda de medicamentos e a venda dos que exijam a apresentação de receita médica, consoante se encontre no 1.º ou 2.º ano.

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

Chefe dos serviços gerais. — Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

Encarregado (serviços gerais). — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado geral (serviços gerais). — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado de sector. — Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

Encarregado de serviços gerais. — Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

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

Educador de estabelecimento. — Exerce funções educativas em estabelecimentos sócio-educativos, incluindo os dirigidos às pessoas com deficiência, prestando aos respectivos utilizadores todos os cuidados e orientações necessários ao seu desenvolvimento físico, psíquico e afectivo.

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

Prefeito. — Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas, refeições, sala de estudo, recreio, passeio, repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civilidade e bom aproveitamento escolar.

Professor. — Exerce actividade docente em estabelecimentos de ensino particular.

Trabalhadores com funções técnicas

Arquitecto. — Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em con-

sideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstrução, transformação ou reparação de edifícios.

Conservador de museu. — Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tomar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares.

Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

Consultor jurídico. — Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo. — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de actividades, como, por exemplo, pedagogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edifícios). — Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro electrotécnico. — Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento,

manutenção e reparação de aparelhagem eléctrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor. — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento.

Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores).

Engenheiro técnico (construção civil). — Projecta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrícola. — Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidrolicultura agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (electromecânica). — Estuda, concebe e projecta diversos tipos de instalações eléctricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro electrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico superior de laboratório. — Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Veterinário. — Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as raças e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e

raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores gráficos

Compositor manual. — Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo, *ludlow*), que funde, através da junção de matrizes, linhas blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Compositor mecânico (linotipista). — Opera uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *intertype*); executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com carácter normal que impeçam o funcionamento.

Costureiro de encadernação. — Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode ainda exercer funções de operador de máquina de coser.

Dourador. — Imprime títulos e motivos ornamentais a ouro, prata ou outros metais sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais apropriados; brune e prepara a pele; mede, traça e marca a superfície a ilustrar; vinca, por vezes, o desenho a reproduzir antes da aplicação do ouro. Pode ser incumbido de conceber os desenhos segundo o estilo da época em que a obra se enquadra. Imprime, por vezes, títulos e desenhos a cor por processos semelhantes. Desempenha as tarefas inerentes ao trabalho de dourador de folhas.

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e pas-

sagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encademador-dourador. — Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.

Fotocompositor. — Opera uma máquina de composição mecânica a frio; carrega a câmara fotográfica; regula o componedor e dispositivos de justificação; assegura o tipo de letra, espaços e disposições do original da maquete; corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

Fotógrafo. — Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento electrónico para o desempenho das suas funções.

Fundidor monotipista. — Opera uma máquina da fundidora-compositora; introduz na cabeça da leitura a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres, prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura; procede à fundição de letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual; procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

Impressor (flexografia). — Regula e conduz uma máquina de impressão em que esta é efectuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos; imprime sobre várias matérias; afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas para imprimir mais uma cor; pode ainda montar manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

Impressor (litografia). — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias-tintas; efectua cor-

recções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traças dos motivos; prepara as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.

Impressor tipográfico. — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.

Montador. — Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

Operador manual. — Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às esquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

Operador de máquinas (encadernação ou acabamentos). — Regula e conduz uma máquina de encadernação ou de acabamentos: dobra, cose, alça (folhas ou cadernos), encasa, brocha, pauta, plastifica, enverniza, doura (por purpurina, por película ou em balancé), executa colagem ou contracolagem; observa a perfeição do trabalho e corrige-o sempre que necessário; assegura a manutenção. Pode operar máquinas polivalentes.

Perfurador de fotocomposição. — Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

Restaurador de folhas. — Restaura pergaminhos e folhas de papel manuscritos e impressos; limpa folhas e procede ao restauro aplicando pedaços de pergaminho e papel japonês e dando-lhe a tonalidade adequada, faz a pré-encadernação dos livros.

Teclista. — Semelhante ao teclista monotipista, mas trabalhando com outras máquinas.

Teclista monotipista. — Perfura, em papel, uma memória de código para o comando das fundidoras-compositoras; tem conhecimentos básicos de composição manual, prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre

medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração, a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição; retira a fita perfurada para a entregar ao fundidor; procede às operações de manutenção, limpeza, e lubrificação.

Transportador. — Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (*flan*), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num *cliché* de borracha vulcanizada ou termoplásticos; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do *cliché*.

Trabalhadores de hotelaria

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

Chefe de compras/ecónomo. — Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

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

Cozinheiro-chefe. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; amima-os em câmaras frigoríficas, telhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão. — Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de mesa. — Serve refeições, limpa os apuradores e guarnece-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias. — Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respectivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

Empregado de refeitório. — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os produtos descritos.

Encarregado de parque de campismo. — Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de

campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores; vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque; comunica às autoridades competentes a prática de irregularidade pelos campistas; é o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam; informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Pasteleiro. — Confecciona e guarnece produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados: elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate. — Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

Engomador. — Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Lavadeiro. — Proceda à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

Roupeiro. — Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Bordadeira (tapeçarias). — Borda tapeçarias, seguindo padrões e técnicas determinados, com pontos diversos, utilizando uma tela de base. Pode dedicar-se a um tipo de ponto, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, bordadeira de tapetes de Arraiolos.

Carpinteiro. — Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Dourador de ouro fino. — Proceda à aplicação de folhas de ouro fino em obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira, que previamente

aparelha, com primários específicos; executa acabamentos e patinados.

Ebanista. — Fabrica, normalmente com madeiras preciosas, móveis e outros objectos de elevado valor artístico, com embutidos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Possui conhecimentos específicos sobre concepção, desenho e execução de móveis e embutidos de elevada qualidade. Por vezes é incumbido de efectuar restauros.

Encarregado. — Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Entalhador. — Escolhe, predominantemente, motivos em madeira em alto ou em baixo relevo; procede à restauração ou conserto de determinadas peças, tais como imagens e móveis de estilo.

Estofador. — Executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pegar ou grampar na confecção de estofos, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar.

Marceneiro. — Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras. — Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desgrosseadeiras, plainas, tornos, tupidas e outros.

Pintor-decorador. — Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

Pintor de lisos (madeira). — Executa pinturas, douramentos e respectivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

Pintor de móveis. — Executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor de móveis. — Dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

Serrador de serra de fita. — Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

Subencarregado. — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores metalúrgicos

Bate-chapas. — Proceda à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem.

Batedor de ouro em folha. — Bate ouro em folha, servindo-se de martelos e livros apropriados, a fim de lhe

diminuir a espessura e aumentar a superfície; funde, vaza e lamina o ouro antes de o bater.

Canalizador (picheleiro). — Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Cinzelador de metais não preciosos. — Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não precioso, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas manuais. Trabalha a partir de modelos ou desenhos que lhe são fornecidos ou segundo a própria inspiração.

Encarregado. — Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

Fundidor-moldador em caixas. — Executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Funileiro-latoeiro. — Fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Serralheiro civil. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçadas de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — 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 de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Subencarregado. — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores de panificação

Ajudante de padaria. — Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

Amassador. — Amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; substitui o encarregado de fabrico nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz. — Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

Encarregado de fabrico. — É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro. — Alimenta, regula e assegura o funcionamento do forno destinado a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela boa cozedura do pão bem como pelo enforcamento e saída.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

Arquivista. — Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços em negro e em braille; mantém-se actualizado relativamente à saída de novas publicações em braille.

Correio. — Trabalha em couro, napa, borracha e materiais afins para apoio à ortopedia e próteses.

Encarregado de oficina. — Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

Estereotipador. — Executa as tarefas de moldarão, fundição e acabamento de *clichés* metálicos destinados a impressão.

Ferramenteiro. — Controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação; faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

Formador. — Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas: elabora o programa da área formativa a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formadores; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como áudio-visuais, jogos pedagógicos e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. Por vezes elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

Impressor. — Predominantemente, assegura o funcionamento de máquinas de impressão, para impressão em braille.

Monitor. — Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas; elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os

objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e confecção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

Revisor. — Procede à leitura de provas de texto.

Técnico de braille. — Ensina invisuais a ler e escrever braille.

Técnico de reabilitação. — Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficientes.

Tradutor. — Traduz para braille textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, após leitura dos mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Abastecedor. — Fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas; presta assistência aos clientes, nomeadamente na verificação do óleo do motor, da água e da pressão dos pneus.

Ajudante de motorista. — Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; amima as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Encarregado. — É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus representa a entidade patronal; atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

Motorista de ligeiros. — Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

Motorista de pesados. — Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos

Cardiografista. — Executa electrocardiogramas, vetocardiogramas, fonocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa, durante a sua execução, tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

Dietista. — Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta tabelas sobre valor calórico dos alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

Electroencefalografista. — Faz electroencefalogramas, utilizando um electroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos eléctrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação do traçado.

Fisioterapeuta. — Utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesioterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

Ortopista. — Procede ao tratamento reeducativo dos desequilíbrios motores do globo ocular e das perturbações de visão binocular, utilizando aparelhos apropriados; regista os dados obtidos nos vários exames numa ficha individual de observação; executa tratamento ortóptico de recuperação pós-operatória.

Pneumografista. — Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria), utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

Preparador de análises clínicas. — Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

Radiografista. — Obtém radiografias, utilizando aparelhos de raios x, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração da radiação; faz registos dos trabalhos executados.

Radioterapeuta. — Utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, regista os trabalhos efectuados.

Técnico de análises clínicas. — Procede à colheita de tomas para análises; prepara e ensaia reagentes, meios de cultura e solutos padrão correntes; manipula, pesquisa e doseia produtos biológicos, executa culturas, técnicas e caracterizações hematológicas; escolhe a técnica e o equipamento mais adequados ao trabalho a efectuar; faz a testagem das técnicas usadas e a usar, calculando os factores aferidos da precisão e exactidão dos métodos e o respectivo coeficiente de averiguação; observa os diferentes fenómenos, identifica-os e regista-os conforme os padrões estabelecidos. É o primeiro responsável pelos dados fornecidos de acordo com os estudos e determinações que efectua. Pode desenvolver a sua actividade, entre outras, nas áreas de bioquímica, endocrinologia, genética, hematologia, microbiologia, parasitologia, hemoterapia e saúde pública.

Técnico de audiometria. — Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

Técnico de cardiopneumografia. — Actua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista actividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente electrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do *pacings* cardíaco, electrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletismogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correcto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

Técnico de locomoção. — Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

Técnico de neurofisiografia. — Executa os registos de teste da actividade cerebral (electroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da electroencefalografia executa o traçado e no da electromiografia colabora, preparando o material e tomando notas dos actos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efectuados.

Técnico de ortóptica. — Aplica técnicas para correcção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista,

visão de cores, electroculografia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efectuados.

Técnico ortoprotésico. — Executa, segundo prescrição médica, próteses e ortóteses; assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, tendo em vista a correcção de deformações.

Terapeuta da fala. — Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência da fala diagnosticada pelo médico; reeduca alterações de linguagem, nomeadamente perturbações de articulação, voz, fluência, atrasos no seu desenvolvimento e perda da capacidade da fala, utilizando os métodos e técnicas mais apropriados; orienta o doente, a família e os professores, tendo em vista complementar a acção terapêutica.

Terapeuta ocupacional. — Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso de actividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, desportivas, artísticas e sócio-recreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

B) Técnicos auxiliares

Ajudante técnico de análises clínicas. — Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efectua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

Ajudante técnico de fisioterapia. — Executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos contraste e outros: coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Encarrego da câmara escura. — Executa em câmara escura as tarefas relativas ao tratamento de películas destinadas à obtenção de radiografias, utilizando produtos químicos adequados; identifica os diferentes exames, preparando-os para relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção do material e cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

Ortopédico. — Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar. — Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a

análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

Animador cultural. — Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

Educador social. — Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a níveis, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia actividades de nível, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Técnico de actividades de tempos livres (ATL). — Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social. — Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

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

Outros trabalhadores

Cinema

Arrumador. — Observa os bilhetes e indica os lugares aos espectadores; distribui programas e prospectos dentro da sala.

Bilheteiro. — Tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Projeccionista. — Faz a projecção de filmes.

Encarregados gerais

Encarregado geral. — Controla e coordena directamente os encarregados.

Reparação de calçado

Sapateiro. — Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças, que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais; limpa e engraxa o calçado.

Técnicos de desenho

Desenhador-projectista. — Concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos leais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

Outros trabalhadores da saúde

Ajudante de enfermaria. — Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à recepção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Auxiliar de enfermagem. — Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.

Parteira. — Dispensa cuidados a parturientes com o fim de auxiliar no momento do parto e no período pós-parto.

ANEXO II

Condições específicas

Cobreadores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda rondista a idade mínima de 21 anos.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda rondista e porteiro de 2.^a

Electricistas

Aprendizagem, acesso e carreira

1 — O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

2 — O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3 — Será admitido no, mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4 — O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.ª logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão.

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de oficial electricista desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª.

6 — Constitui requisito de promoção a oficial electricista de 2.ª a 1.ª prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Fogoeiros

Admissão

As mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas neste nível profissional são as constantes do regulamento da profissão de fogueiro.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de fogueiro desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª.

2 — Constitui requisito da promoção a fogueiro de 2.ª ou 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Telefonistas

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

2 — Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

1 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de correspondente em línguas estrangeiras, documentalista, escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxi-

liares, operador de tratamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2 — As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3 — Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

Estágio

1 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

4 — O estágio para operador de computador terá a duração de um ano.

5 — O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras

1 — Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3 — Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4 — A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.ª e 2.ª.

5 — Constitui requisito da promoção a operador de 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.ª.

6 — A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

7 — Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista de 1.ª e principal a prestação de

cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos.

a) As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são.

b) Idade mínima de 18 anos.

c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção média desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 1.^a, ajudante de acção educativa de 1.^a, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 1.^a e de auxiliar de acção médica de 1.^a, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão

Constitui condição de admissão para as profissões de caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado de armazém, encarregado de sector de armazém e fiel de armazém a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.^a

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de caixeiro desenvolve-se pelas categorias de caixeiro de 3.^a, 2.^a e 1.^a

4 — Constitui requisito de promoção a caixeiro de 2.^a e 1.^a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio

1 — A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

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

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3 — Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Auxiliar menor

Logo que complete um ano de exercício de funções, o auxiliar menor transitará para aprendiz, salvo se, por ter completado 18 anos de idade, tiver transitado para servente.

Trabalhadores de farmácia — Profissionais de farmácia

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais são as seguintes:

a) Praticante;

b) Ajudante de farmácia;

c) Ajudante técnico de farmácia.

2 — É praticante o trabalhador durante os primeiros dois anos de prática e até atingir 500 dias de presença efectiva na farmácia.

3 — É ajudante de farmácia o trabalhador que tenha completado dois anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 500 dias de presença efectiva na farmácia e o que a lei considerar como tal.

4 — É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes, tenha completado três anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 250 dias de presença efectiva com bom aproveitamento.

Registo de prática

1 — A entidade patronal é obrigada a enviar aos competentes serviços do Ministério da Saúde, para registo, em Janeiro de cada ano, os documentos comprovativos do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O registo cessa após o trabalhador ter atingido a categoria de ajudante técnico.

3 — A entidade patronal que não der cumprimento em devido tempo ao determinado no n.º 1 fica sujeita ao pagamento a favor do trabalhador de um quantitativo igual ao dobro da diferença entre a retribuição entre tanto auferida e aquela a que o trabalhador tem direito.

4 — O previsto no número anterior considera-se sem prejuízo de quaisquer multas administrativas a que no caso houver lugar.

Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

- a) Na categoria de praticante, possuir como habilitações mínimas o 2.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
- b) Nas categorias de ajudante e ajudante técnico, possuir carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, passados pela entidade competente no prazo de 30 dias a contar do dia da admissão.

Nenhum trabalhador pode continuar ao serviço da farmácia se, findos 30 dias após a admissão, não tiver feito prova de que se encontra nas condições previstas no número anterior.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1 — As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2 — As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções educativas

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

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

3 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Psicólogo e sociólogo

Carreira

1 — A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

2 — Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.º e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores gráficos

Aprendizagem e tirocínio

1 — A aprendizagem para as profissões de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor monotipista, impressor (flexografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista monotipista e transportador tem a duração de três anos.

2 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

3 — O período de tirocínio do praticante é de quatro anos.

Acesso e carreira

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor monotipista, impressor (flexografia), impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista monotipista e transportador desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3 — Constitui requisito de promoção a compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor monotipista, impressor (flexografia), impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista monotipista e transportador de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluída no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

- a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de saúde, quando exigido por lei;

- b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Aprendizagem

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

2 — A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3 — A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4 — A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses.

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

Estágio

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

2 — O estágio para despenseiro, empregado de balcão, empregado de mesa empregado de refeitório tem a duração de 12 meses.

3 — O estágio para a profissão de empregado de quartos/camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

Acesso e carreira

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

2 — O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

3 — As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

4 — Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.^a e 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem

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

2 — A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3 — A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

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

Estágio

1 — O estágio para a profissão de costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2 — O estagiário para a profissão de engomador, lavadeiro e roupeiro tem a duração de seis meses.

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio

1 — A aprendizagem para as profissões de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânica de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas e ferramentas e serrador de serra(fita) tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

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

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas e ferramentas e serrador de serra (fita) desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3 — Constitui requisito da promoção a bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas e ferramentas e serrador de serra (fita) de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio

1 — A aprendizagem para as profissões de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

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

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3 — Constitui requisito da promoção a bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de panificação

Admissão

Constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

Aprendizagem

1 — A aprendizagem tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.

3 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

Admissão

1 — As condições de admissão para as profissões de correeiro, ferramenteiro e impressor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Experiência profissional adequada.

2 — As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, esterotipador, monitor, revisor, técnico de braille, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

3 — Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

4 — A carreira dos trabalhadores com as profissões de esterotipador, revisor e tradutor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

5 — Constitui requisito da promoção a esterotipador, revisor e tradutor de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

6 — A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

7 — Constitui requisito da promoção a monitor de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço.

8 — Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

1 — As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas de ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.^a

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão incluída no nível profissional dos técnicos dos serviços de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

2 — Constitui requisito da promoção a técnico dos serviços de diagnóstico e terapêutica de 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

B) Técnicos auxiliares

Admissão

As condições de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no nível profissional dos técnicos auxiliares dos serviços de diagnóstico e terapêutica são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores sociais

Admissão

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

2 — Constituem condições de admissão para a profissão o de animador cultural:

- a) 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;
- b) Formação profissional específica.

Carreira

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

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

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

4 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante familiar domiciliário desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

6 — Constitui requisito de promoção a ajudante familiar domiciliário de 1.ª a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Outros trabalhadores

Cinema

Admissão

1 — As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

Encarregados gerais

Admissão

As condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de enfermagem

Carreira

A carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro, enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Arquitecto;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Contabilista;
Director de serviços;
Director dos serviços clínicos;
Director técnico (farmácia);
Educador de infância;
Educador de estabelecimento com grau superior;
Enfermeiro;
Enfermeiro-chefe;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânica);
Enfermeiro-supervisor;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Médico;
Médico especialista;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de serviço social;
Técnico superior de laboratório;
Veterinário.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro;

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Cardiografista;
Educador de infância;
Electroencefalografista;
Fisioterapeuta;
Ortoptista;
Pneumografista;
Radiografista;
Radioterapeuta;
Técnico de análises clínicas;
Técnico de audiometria;
Técnico de braille;
Técnico de cardiopneumografia;
Técnico de locomoção;
Técnico de neurafisiografia;
Técnico de ortóptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de armazém;

Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais);
Fogoeiro-encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Monitor;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);
Tradutor;

4.2 — Produção:

Cinzelador de metais não preciosos;
Desenhador projectista;
Dourador;
Dourador de ouro fino;
Ebanista;
Entalhador;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador;

5.2 — Comércio:

Caixeiro;

5.3 — Produção:

Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de toco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;
Estucador;
Ferramenteiro;
Fogoeiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundador-moldador em caixas;
Fundidor monotipista;
Funileiro-latoeiro;
Impressor (braille);
Impressor (flexografia);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;
Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (electricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Teclista;
Teclista monotipista;
Transportador;

5.4 — Outros:

Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correeiro;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Educador de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de câmara escura;
Enfermeiro (sem curso de promoção);
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Ortopédico;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Prefeita;
Tractorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;
Ajudante de acção directa;
Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de tratamento de texto;
Maqueiro;
Projeccionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado;

6.2 — Produção:

Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos).
Operador manual (encadernação e acabamentos);
Preparador de lâminas e ferramentas.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;
Auxiliar menor;
Contínuo;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista;
Hortelão ou trabalhador hortoflorícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais);

7.2 — Produção:

Servente (construção civil).

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante de electricista;
Aprendiz;
Aspirante;

Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (electricista).

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve assim ter o mesmo nível do contínuo.

Profissões integráveis em dois níveis

1 — Quadros superiores/quadros médios — técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2.1/3 — Quadros médios — técnicos da produção e outros/encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2 — Encarregados/profissionais qualificados comércio:

Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3 — Encarregados/profissionais qualificados produção:

Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);
Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4 — Encarregados/profissionais qualificados outros:

Encarregado sector de armazém.

5.1/6.1 — Profissionais qualificados — administrativos/profissionais semiquualificados — administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Recepcionista.

5.4/6.1 — Profissionais qualificados — outros/profissionais semiquualificados — administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2 — Profissionais qualificados — produção/profissionais semiquualificados — produção:

Restaurador de folhas.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A — Geral

Nível I:

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

Nível II:

Chefe de divisão;
Enfermeiro-chefe.

Nível III:

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

Nível IV:

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

Nível V:

Enfermeiro;
Psicólogo de 3.^a;
Sociólogo de 3.^a;
Técnico de serviço social de 3.^a

Nível VI:

Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível VII:

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

Nível VIII:

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

Nível IX:

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

Nível X:

Caixeiro-chefe de secção;
Cinzelador de metais não preciosos de 1.^a;

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

Nível XI:

Ajudante de farmácia do 3.º ano;
 Ajudante técnico de análises clínicas;
 Ajudante técnico de fisioterapia;
 Chefe de compras/ecónomo;
 Cinzelador de metais não preciosos de 2.^a;
 Dourador de 1.^a;
 Dourador de ouro fino de 2.^a;
 Ebanista de 2.^a;
 Encarregado de câmara escura;
 Encarregado geral (serviços gerais);
 Encarregado de refeitório;
 Enfermeiro sem curso de promoção;
 Entalhador de 2.^a;
 Estereotipador de 1.^a;
 Fotógrafo de 2.^a;
 Impressor (litografia) de 2.^a;
 Monitor de 2.^a;
 Ortopédico;
 Parteira;
 Pintor-decorador de 2.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 2.^a;
 Revisor de 1.^a;
 Tradutor de 1.^a

Nível XII:

Ajudante de farmácia do 2.º ano;
 Ajudante de feitor;
 Arquivista;
 Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
 Auxiliar de enfermagem;
 Barbeiro-cabeleireiro;
 Bate-chapas de 1.^a;
 Batedor de ouro em folha de 1.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 1.^a;
 Cabeleireiro;
 Caixa;
 Caixeiro de 1.^a;

Canalizador (picheleiro) de 1.^a;
 Carpinteiro de limpos de 1.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a;
 Cinzelador de metais não preciosos de 3.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 1.^a;
 Cozinheiro de 1.^a;
 Despenseiro;
 Dourador de 2.^a;
 Dourador de ouro fino de 3.^a;
 Ebanista de 3.^a;
 Electricista (oficial) de 1.^a;
 Encadernador de 1.^a;
 Encadernador-dourador de 1.^a;
 Encarregado (ROD);
 Encarregado (serviços gerais);
 Encarregado de parque de campismo;
 Encarregado de sector (serviços gerais);
 Entalhador de 3.^a;
 Escriturário de 1.^a;
 Estereotipador de 2.^a;
 Estofador de 1.^a;
 Estofador de 1.^a;
 Fiel de armazém de 1.^a;
 Fogueiro de 1.^a;
 Fotocompositor de 1.^a;
 Fotógrafo de 3.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 1.^a;
 Fundador monotipista de 1.^a;
 Funileiro-latoeiro de 1.^a;
 Impressor (flexografia) de 1.^a;
 Impressor (litografia) de 3.^a;
 Impressor (Braille);
 Impressor tipográfico de 1.^a;
 Marceneiro de 1.^a;
 Mecânico de madeiras de 1.^a;
 Montador de 1.^a;
 Motorista de pesados de 1.^a;
 Operador de computador de 1.^a;
 Pasteleiro de 1.^a;
 Pedreiro/trolha de 1.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 1.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Pintor-decorador de 3.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 3.^a;
 Pintor de móveis de 1.^a;
 Polidor de móveis de 1.^a;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 1.^a;
 Revisor de 2.^a;
 Serrador de serra de fita de 1.^a;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Teclista de 1.^a;
 Teclista monotipista de 1.^a;
 Tradutor de 2.^a;
 Transportador de 1.^a

Nível XIII:

Ajudante de acção directa de 1.^a;
 Ajudante de farmácia do 1.º ano;
 Amassador;
 Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;
 Bate-chapas de 2.^a;
 Batedor de ouro em folha de 2.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 2.^a;
 Caixeiro de 2.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 2.^a;

Carpinteiro de 2.^a;
 Carpinteiro de limpos de 2.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a;
 Cobrador;
 Compositor manual de 2.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 2.^a;
 Correeiro;
 Cozinheiro de 2.^a;
 Dourador de 3.^a;
 Electricista (oficial) de 2.^a;
 Encadernador de 2.^a;
 Encadernador-dourador de 2.^a;
 Escriturário de 2.^a;
 Estofador de 2.^a;
 Estucador de 2.^a;
 Ferramenteiro;
 Fiel de armazém de 2.^a;
 Fogueiro de 2.^a;
 Forneiro;
 Fotocompositor de 2.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 2.^a;
 Fundador-monotipista de 2.^a;
 Funileiro-latoeiro de 2.^a;
 Impressor (flexografia) de 2.^a;
 Impressor tipográfico de 2.^a;
 Marceneiro de 2.^a;
 Mecânico de madeiras de 2.^a;
 Montador de 2.^a;
 Motorista de ligeiros de 1.^a;
 Motorista de pesados de 2.^a;
 Operador de computadores de 2.^a;
 Operador de máquinas auxiliares principal;
 Pasteleiro de 2.^a;
 Pedreiro/trolha de 2.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 2.^a;
 Pintor de 2.^a;
 Pintor de móveis de 1.^a;
 Polidor de móveis de 2.^a;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 2.^a;
 Serrador de serra de fita de 2.^a;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Teclista de 2.^a;
 Teclista monotipista de 2.^a;
 Tractorista;
 Transportador de 2.^a

Nível XIV:

Ajudante de acção directa de 2.^a;
 Ajudante de acção educativa de 1.^a;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 1.^a;
 Auxiliar de educação;
 Bate-chapas de 3.^a;
 Batedor de ouro em folha de 3.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 3.^a;
 Cabra de balcão;
 Caixaieiro de 3.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 3.^a;
 Capataz (CC);
 Carpinteiro de 3.^a;
 Carpinteiro de limpos de 3.^a;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.^a;
 Compositor manual de 3.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 3.^a;
 Costureiro de encadernação de 1.^a;
 Cozinheiro de 3.^a

Operador de processamento de texto principal;
 Electricista (oficial) de 3.^a;
 Empregado de armazém;
 Encadernador de 3.^a;
 Encadernador-dourador de 3.^a;
 Escriturário de 3.^a;
 Estofador de 3.^a;
 Estucador de 3.^a;
 Fogueiro de 3.^a;
 Fotocompositor de 3.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 3.^a;
 Fundidor monotipista de 3.^a;
 Funileiro-latoeiro de 3.^a;
 Impressor (flexografia) de 3.^a;
 Impressor tipográfico de 3.^a;
 Marceneiro de 3.^a;
 Mecânico de madeiras de 3.^a;
 Montador de 3.^a;
 Motorista de ligeiros de 2.^a;
 Operador de máquinas agrícolas;
 Operador de máquinas auxiliares de 1.^a;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.^a;
 Operador manual de 1.^a;
 Pasteleiro de 3.^a;
 Pedreiro/trolha de 3.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 3.^a;
 Pintor de 3.^a;
 Pintor de móveis de 3.^a;
 Polidor de móveis de 3.^a;
 Prefeito;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 3.^a;
 Projeccionista;
 Recepcionista principal;
 Restaurador de folhas de 1.^a;
 Serrador de serra de fita de 3.^a;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Teclista de 3.^a;
 Teclista monotipista de 3.^a;
 Telefonista principal;
 Transportador de 3.^a;
 Tratador ou guardador de gado.

Nível XV:

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

Nível XVI:

Abastecedor;
 Ajudante de cozinheiro;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante de padaria;
 Auxiliar de acção médica de 2.^a;
 Auxiliar de laboratório;
 Barbeiro;
 Bilheteiro;
 Caseiro;
 Chegador ou ajudante de fogueiro;
 Contínuo de 1.^a;
 Costureiro de encadernação de 3.^a;
 Operador de processamento de texto de 2.^a;
 Empregado de balcão;
 Empregado de mesa;
 Empregado de refeitório;
 Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
 Estagiário do 1.^o ano (ADM);
 Guarda ou guarda-rondista de 1.^a;
 Maqueiro;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.^a;
 Operador manual de 3.^a;
 Porteiro de 1.^a;
 Pré-oficial do 1.^o ano (EL);
 Recepcionista de 2.^a;
 Restaurador de folhas de 3.^a;
 Telefonista de 2.^a

Nível XVII:

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

Nível XVIII:

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

Nível XIX:

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

Nível XX:

Aprendiz do 2.^o ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
 Aprendiz dos 2.^o e 3.^o anos (GRAF);

Auxiliar menor;
 Pacote de 17 anos.

Nível XXI:

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

ANEXO V**Tabela de retribuições mínimas**

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro da 2004)

Tabela A

Nível	Valor (em euros)
1	1 038,58
2	969,35
3	912,54
4	867,65
5	823,29
6	780,02
7	736,20
8	692,38
9	650,21
10	608,01
11	565,27
12	525,78
13	485,21
14	449,51
15	418,14
16	392,17
17	377,30
18	370,62

Tabela B

Trabalhadores com funções educativas

1 — Professores e educadores em exercício efectivo de funções docentes:

1.1 — Professores dos 2.^o e 3.^o ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura:

Nível 1 (mais de 26 anos) — € 2762,67;
 Nível 2 (23/25 anos) — € 2172,60;
 Nível 3 (20/22 anos) — € 1855,38;
 Nível 4 (16/19 anos) — € 1745,22;
 Nível 5 (13/15 anos) — € 1686,67;
 Nível 6 (9/12 anos) — € 1551,93;
 Nível 7 (4/8 anos) — € 1338,24;
 Nível 8 (1/3 anos) — € 900;
 Nível 9 (0 anos) — € 750;

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

Nível 1 (mais de 26 anos) — € 2271,54;
 Nível 2 (23/25 anos) — € 2089,98;
 Nível 3 (20/22 anos) — € 1745,22;
 Nível 4 (16/19 anos) — € 1686,57;
 Nível 5 (13/15 anos) — € 1551,93;
 Nível 6 (9/12 anos) — € 1338,24;
 Nível 7 (4/8 anos) — € 1234,71;
 Nível 8 (1/3 anos) — € 900;
 Nível 9 (0 anos) — € 750;

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

Nível 1 — € 1572,84:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 20 anos;

Nível 2 — € 1342,83:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos;

Nível 3 — € 1260,21:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 10 anos;

Nível 4 — € 1224,51:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos;

Nível 5 — € 1097,01:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 5 anos;

Nível 6 — € 1084,26:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 25 anos;

Nível 7 — € 1048,56:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 10 anos;

Nível 8 — € 1032,75:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior;
Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 5 anos;
Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 20 anos;

Nível 9 — € 981,75:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 15 anos;

Nível 10 — € 870,57:

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

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

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 10 anos;

Nível 11 — € 761,43:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 5 anos;

Nível 12 — € 741,54:

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

Nível 13 — € 693,60:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário;

1.4 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional:

Nível 1 (mais de 26 anos) — € 2272;

Nível 2 (23/25 anos) — € 1716;

Nível 3 (20/22 anos) — € 1602;

Nível 4 (16/19 anos) — € 1457;

Nível 5 (13/15 anos) — € 1315;

Nível 6 (9/12 anos) — € 1222;

Nível 7 (4/8 anos) — € 997;

Nível 8 (1/3 anos) — € 880;

Nível 9 (0 anos) — € 750;

1.5 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico:

Nível 1 — € 1096,50:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos;

Nível 2 — € 1044,48:

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos;

Nível 3 — € 1031,73:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;

Nível 4 — € 980,22:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;
Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos;

Nível 5 — € 869,55:

Educadores de infância sem curso, sem diploma e curso complementar e mais de 15 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;
Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos;

Nível 6 — € 784,89:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;
Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos;

Nível 7 — € 693,09:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;
Educadores de infância sem curso, sem diploma e mais de 10 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos;

Nível 8 — € 652,80:

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos;

Nível 9 — € 629,85:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar;

Nível 10 — € 572,73:

Educadores de infância sem curso, com diploma;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais;

Professores autorizados do 1.º ciclo ensino básico;
Educadores de infância autorizados.

2 — Outros educadores e professores com funções educativas:

2.1 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional:

Nível 1 (mais de 13 anos) — € 1315;
Nível 2 (9/12 anos) — € 1222;
Nível 3 (4/8 anos) — € 997;
Nível 4 (1/3 anos) — € 880;
Nível 5 (0 anos) — € 750;

2.2 — Outros educadores e professores:

Nível 1 — € 1031,73:

Educador de infância com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;
Professores com grau superior e mais de 25 anos;
Educador de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos;

Nível 2 — € 980,22:

Educador de infância com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;
Professores com grau superior e mais de 20 anos;
Educador de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos;

Nível 3 — € 869,55:

Educador de infância com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;
Professores com grau superior e mais de 15 anos;
Educador de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos;
Educador de infância com diploma e mais de 25 anos;
Professores sem grau superior e mais de 25 anos;
Educador de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos;

Nível 4 — € 784,89:

Educador de infância com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;
Professores com grau superior e mais de 10 anos;
Educador de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos;
Educador de infância com diploma e mais de 20 anos;
Professores sem grau superior e mais de 20 anos;
Educador de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos;

Nível 5 — € 693,09:

Educador de infância com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;
Professores com grau superior e mais de 5 anos;

Educador de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos;
Educador de infância com diploma e mais de 15 anos;
Professores sem grau superior e mais de 15 anos;
Educador de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos;

Nível 6 — € 652,80:

Educador de infância com diploma e mais de 10 anos;
Professores sem grau superior e mais de 10 anos;
Educador de estabelecimento com grau superior;
Educador de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos;

Nível 7 — € 629,85:

Educador de infância com diploma e curso complementar;
Professores com grau superior;
Educador de infância com diploma e mais de 5 anos;
Professores sem grau superior e mais de 5 anos;
Educador de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos;

Nível 8 — € 572,73:

Educador de infância com diploma;
Professores sem grau superior;
Educador de estabelecimento sem grau superior;
Educador de infância autorizado;
Professor com diploma para as povoações rurais.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro da 2005)

Tabela A

Nível	Valor (em euros)
1	1 060
2	989
3	931
4	886
5	840
6	796
7	751
8	707
9	664
10	621
11	577
12	537
13	495
14	459
15	427
16	401
17	385
18	379

Tabela B

Trabalhadores com funções educativas

1 — Professores e educadores em exercício efectivo de funções docentes:

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

Nível 1 (mais de 26 anos) — € 2818;
Nível 2 (23/25 anos) — € 2217;
Nível 3 (20/22 anos) — € 1893;
Nível 4 (16/19 anos) — € 1781;
Nível 5 (13/15 anos) — € 1721;
Nível 6 (9/12 anos) — € 1583;
Nível 7 (4/8 anos) — € 1366;
Nível 8 (1/3 anos) — € 919;
Nível 9 (0 anos) — € 766;

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

Nível 1 (mais de 26 anos) — € 2317;
Nível 2 (23/25 anos) — € 2132;
Nível 3 (20/22 anos) — € 1781;
Nível 4 (16/19 anos) — € 1721;
Nível 5 (13/15 anos) — € 1583;
Nível 6 (9/12 anos) — € 1366;
Nível 7 (4/8 anos) — € 1260;
Nível 8 (1/3 anos) — € 919;
Nível 9 (0 anos) — € 766;

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

Nível 1 — € 1605:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 20 anos;

Nível 2 — € 1370:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos;

Nível 3 — € 1286:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 10 anos;

Nível 4 — € 1250:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos;

Nível 5 — € 1119:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 5 anos;

Nível 6 — € 1106:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 25 anos;

Nível 7 — € 1070:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 10 anos;

Nível 8 — € 1054:

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

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, sem grau superior e mais de 5 anos;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 20 anos;

Nível 9 — € 1002:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 15 anos;

Nível 10 — € 888:

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

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

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 10 anos;

Nível 11 — € 777:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com mais de 5 anos;

Nível 12 — € 757:

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

Nível 13 — € 708:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário;

1.4 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional:

Nível 1 (mais de 26 anos) — € 2318;

Nível 2 (23/25 anos) — € 1751;

Nível 3 (20/22 anos) — € 1635;

Nível 4 (16/19 anos) — € 1487;

Nível 5 (13/15 anos) — € 1342;

Nível 6 (9/12 anos) — € 1247;

Nível 7 (4/8 anos) — € 1017;

Nível 8 (1/3 anos) — € 898;

Nível 9 (0 anos) — € 766;

1.5 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico:

Nível 1 — € 1119:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos;

Nível 2 — € 1066:

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos;

Nível 3 — € 1053:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;

Nível 4 — € 1000:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos;

Nível 5 — € 887:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos;

Nível 6 — € 801:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos;

Nível 7 — € 707:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;
Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos;

Nível 8 — € 666:

Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos;

Nível 9 — € 643:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar;

Nível 10 — € 585:

Educadores de infância sem curso, com diploma;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma;
Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais;
Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico;
Educadores de infância autorizados.

2 — Outros educadores e professores com funções educativas:

2.1 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional:

Nível 1 (mais de 13 anos) — € 1342;
Nível 2 (9/12 anos) — € 1247;
Nível 3 (4/8 anos) — € 1017;
Nível 4 (1/3 anos) — € 898;
Nível 5 (0 anos) — € 766;

2.2 — Outros educadores e professores:

Nível 1 — € 1053:

Educador de infância com diploma e curso complementar e mais de 25 anos;
Professores com grau superior e mais de 25 anos;
Educador de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos;

Nível 2 — € 1000:

Educador de infância com diploma e curso complementar e mais de 20 anos;
Professores com grau superior e mais de 20 anos;
Educador de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos;

Nível 3 — € 887:

Educador de infância com diploma e curso complementar e mais de 15 anos;
Professores com grau superior e mais de 15 anos;

Educador de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos;
Educador de infância com diploma e mais de 25 anos;
Professores sem grau superior e mais de 25 anos;
Educador de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos;

Nível 4 — € 801:

Educador de infância com diploma e curso complementar e mais de 10 anos;
Professores com grau superior e mais de 10 anos;
Educador de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos;
Educador de infância com diploma e mais de 20 anos;
Professores sem grau superior e mais de 20 anos;
Educador de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos;

Nível 5 — € 707:

Educador de infância com diploma e curso complementar e mais de 5 anos;
Professores com grau superior e mais de 5 anos;
Educador de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos;
Educador de infância sem diploma e mais de 15 anos;
Professores sem grau superior e mais de 15 anos;
Educador de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos;

Nível 6 — € 666:

Educador de infância com diploma e mais de 10 anos;
Professores sem grau superior e mais de 10 anos;
Educador de estabelecimento com grau superior;
Educador de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos;

Nível 7 — € 643:

Educador de infância com diploma e curso complementar;
Professores com grau superior;
Educadores de infância com diploma e mais de cinco anos;
Professores sem grau superior e mais de cinco anos;
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de cinco anos;

Nível 8 — € 585:

Educador de infância com diploma;
Professores sem grau superior;

Educadores de estabelecimento sem grau superior;
Educadores de infância autorizados;
Professores com diploma para as povoações rurais.

Notas

1 — As tabelas salariais constantes do anexo v, bem como os montantes a que se reportam as cláusulas de expressão pecuniária, são actualizadas em 2%, com arredondamento ao euro, por excesso, a partir de 1 de Janeiro de 2005, sendo tais montantes exigíveis a partir de 1 de Julho de 2005.

2 — Aos trabalhadores admitidos como ajudantes de acção directa é aplicável a tabela de remunerações mínimas constante da cláusula 94.^a, n.º 4, devidamente actualizadas nos termos do número anterior, devendo atender-se ao facto de exercerem ou não, parcial ou integralmente, a sua actividade no domicílio dos utentes.

3 — Os montantes retributivos constantes da tabela relativa aos trabalhadores com funções educativas incluem diuturnidades.

4 — Os montantes retributivos constantes da tabela B, n.º 1, são aplicáveis aos professores e educadores enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo ser retribuídos pela tabela B, n.º 2, quando cessarem funções dessa natureza.

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

6 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante do contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o montante retributivo correspondente ao nível 8 da tabela B, n.º 1.4.

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

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

9 — O presente CCT altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1999.

Coimbra, 26 de Abril de 2005.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

(Assinaturas ilegíveis), mandatários.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;
SPZC — Sindicato dos Professores da Zona Centro;
SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;
SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
STAAEZC — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
STAAEZS — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas;

(Assinatura ilegível), mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
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;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

(Assinatura ilegível), membro do secretariado.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

(Assinatura ilegível), mandatária.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

(Assinatura ilegível), mandatário.

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

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Depositado em 27 de Junho de 2005, a fl. 98 do livro n.º 10, com o n.º 145/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETI-CEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por um lado, as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

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

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos respectivamente 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas respectivamente no n.º 2 ou 3 desta cláusula.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias imediatos a contar do prazo fixado no n.º 6.

9 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Novembro de 2004.

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

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

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

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 10.^a, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência 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 4.^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 urgentes e essenciais.

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 suplementar.

3 — A secção sindical de empresa (SSE) é o conjunto dos trabalhadores de uma empresa ou unidade de produção filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — 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 nos n.ºs 2 e 3.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os dirigentes das associações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação recebida pela entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

7 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalho referidos no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 5.^a

Instalações 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 6.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores. Os delegados sindicais, na distribuição dos documentos referidos, não perturbarão a normal laboração da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados.

2 — Será permitida a entrada dos membros das direcções dos sindicatos, ou seus representantes devidamente credenciados, nas instalações da empresa, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — No exercício das suas funções sindicais, os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa.

4 — Salvo o estipulado na cláusula 28.^a, os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ser alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.^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 que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste contrato varia consoante o número total de trabalhadores e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 15 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De 16 a 29 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 30 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Com mais de 100 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados.

3 — Com vista ao início do exercício das funções sindicais, 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 8.^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 ou investigar, nas condições que vierem a ser fixadas por lei, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, condições de trabalho e outras sobre os trabalhadores;
- b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, quando forem solicitados;

c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantil, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas suplementares ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, dispondo para o efeito de cinco dias úteis;

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, dispondo para o efeito de cinco dias úteis.

Cláusula 9.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem, fora do horário normal de trabalho, reunir-se com a entidade patronal sempre que uma ou outra parte o julgar 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 vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 10.^a

Crédito de horas dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, nos termos da lei e para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2 — Cada dirigente dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho, mantendo o direito à retribuição, salvaguardando-se situações diversas já em vigor nas empresas, quanto aos dirigentes que delas já usufruírem à data da presente revisão.

3 — Os trabalhadores que têm direito ao crédito de horas estipulado por esta cláusula, sempre que o pretendam utilizar, devem comunicá-lo à entidade patronal por escrito e com a antecedência mínima de um dia, salvo em casos de urgência, em que a comunicação será efectuada nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificar, devendo, em qualquer dos casos, comunicar esse facto com a antecedência possível ao seu superior hierárquico directo.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes, a fim de se proporcionar a sua promoção ou melhoria das condições de trabalho.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através das novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos neste contrato.

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

4 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um novo trabalhador obriga-se a respeitar o escalão ou grau profissional por este adquiridos ao serviço das empresas abrangidas por este contrato, desde que no acto de admissão o trabalhador dê por escrito conhecimento à nova entidade patronal das referidas condições.

5 — Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver participação de, pelos menos 10 % do capital social da outra, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

6 — No acto de admissão deverão, pelo menos, o escalão ou grau profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar de documento escrito, a que o trabalhador deverá dar o seu acordo, também por escrito. Nesse documento deverá ainda constar, por forma inequívoca, o regime de horário normal e ou por turnos em que o trabalhador irá trabalhar inicialmente e, bem assim, se ele poderá vir a mudar de regime e em que condições.

7 — Sem prejuízo do disposto na lei sobre o dever de informação, sempre que existam deverão ser fornecidos aos trabalhadores os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral 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 12.^a

Readmissão

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

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

3 — O trabalhador readmitido para o mesmo escalão ou grau não está sujeito ao período experimental.

4 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato anterior tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — Para a generalidade dos trabalhadores a admissão é sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — No caso de trabalhadores admitidos para os escalões de chefia e especialista, poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 180 dias.

4 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de sete dias, cessando imediatamente o trabalho, com o pagamento da retribuição como se estivesse ao serviço até ao fim deste período.

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

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

7 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, se o trabalhador tiver dado conhecimento por escrito da situação ao novo empregador.

Cláusula 14.^a

Admissão e promoção para cargos de chefia

Os cargos de chefia de secções fabris passarão a ser desempenhados por trabalhadores livremente escolhi-

dos pela empresa nos respectivos ramos industriais ou afins ou ainda devidamente habilitados em escolas técnicas nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 15.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a termo incerto, 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 do substituto não poder ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á o disposto na cláusula 16.^a

Cláusula 16.^a

Contratos a termo

1 — As empresas poderão celebrar contratos a termo certo ou incerto nos termos da lei.

2 — As admissões efectuadas em contravenção com o disposto no número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como admissões definitivas desde a data da entrada do trabalhador ao serviço.

3 — Os trabalhadores admitidos mediante contrato a termo não poderão ser contratados em condições inferiores às previstas neste contrato, na parte aplicável, sendo-lhes devidas as férias e subsídios de férias e de Natal proporcionais ao trabalho prestado.

4 — 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 17.^a

Definição de categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais segundo as funções que efectivamente desempenhem, de acordo com o disposto no anexo II.

Cláusula 18.^a

Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é da competência e responsabilidade da entidade patronal e destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2 — A formação e o acesso profissional implicam a criação e manutenção de condições de aprendizagem

para as profissões que o permitam e a informação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — Para cumprimento do disposto nos números anteriores, a entidade patronal deverá, quando possível, estabelecer meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, a suas expensas.

4 — O tempo dispendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, se realizado dentro do horário normal de trabalho.

5 — Se a formação profissional ocorrer para além do horário de trabalho e desde que não exceda duas horas diárias será paga como trabalho normal.

Cláusula 19.^a

Regimes especiais de promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior ou a grau superior dentro do mesmo escalão, ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 20.^a

Antiguidade e certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão conta-se para efeitos de qualificação profissional, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que abrangida por este contrato.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que o trabalhador nela tenha realizado, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento em que foi ministrado.

Cláusula 21.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

As entidades patronais são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas dos mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 22.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) 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 e prevenção de doenças profissionais;

- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos relativos aos seus associados que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar certificados de comportamento e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, além do escalão profissional, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticadas com selo ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 75.^a;
- h) Segurar todos os trabalhadores, nos termos da lei;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Descontar e enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhados dos respectivos mapas de quotização total e devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de delegados;
- k) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- l) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou do código deontológico aprovado pela entidade competente;
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do acto não doloso praticado no exercício das suas funções, na medida em que tal justifique, toda a assistência judicial necessária.

Cláusula 23.^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) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato indi-

vidual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos previstos na lei;

- d) Em caso algum baixar o escalão ou grau profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos na actividade contratada, salvo casos de arranques, reparações e paragens técnicas das instalações em relação aos trabalhos realizados na instalação onde o trabalhador presta serviço;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 25.^a a 27.^a deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por nela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto neste contrato colectivo;
- k) A prática do *lockout*;
- l) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 24.^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 23.^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 punida, a prática de actos previstos na cláusula 23.^a

Cláusula 25.^a

Transferência do 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 26.^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 — Havendo prejuízo sério, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa, recebendo a indemnização prevista na lei.

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. Será ouvida a comissão sindical, o 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.

5 — Não obrigando a mudança de residência, mas se da transferência do local de trabalho resultar um aumento do custo de transporte do trabalhador, a empresa providenciará o transporte ou suportará esse acréscimo.

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 de habitação, salvo acordo em condições globais iguais ou superiores.

Cláusula 27.^a

Transferências individuais

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

2 — Estas transferências só são permitidas se não houver prejuízo para o trabalhador ou, havendo-o, com o seu acordo.

3 — A transferência do trabalhador nos termos dos números anteriores será feita de acordo com os n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 28.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- c) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- g) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização nem exercer, directa ou indirectamente,

actividade concorrencial com a da empresa, salvo autorização expressa desta;

- h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas ou instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos dos trabalhadores com a competência que por aquela lhe for atribuída.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação e organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical de empresa, a comissão intersindical de empresa ou o sindicato na falta destes.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta horas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas, fora do posto de trabalho, entre as 12 e as 15 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato.

5 — Na parte média de cada um dos períodos referidos no n.º 3, os trabalhadores têm direito a uma pausa de dez minutos, desde que não afecte o normal funcionamento do serviço.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos serão organizados nos termos da lei e, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No regime de três turnos, a sobreposição só é admitida pelo tempo indispensável a uma ordenada rendição e à execução de tarefas necessárias e imprescindíveis à laboração normal programada, ouvindo-se os delegados sindicais sempre que as circunstâncias o permitam.

4 — A duração média de trabalho efectivamente prestado em regime de laboração contínua, calculada sobre um período máximo de cinco semanas, não poderá ultrapassar os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

5 — No regime de três turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a trinta minutos, será contado como tempo de trabalho efectivo, desde que permaneçam no local habitual de trabalho ou próximo dele, de modo a poderem ser chamados a prestar o trabalho normal em caso de necessidade.

6 — No regime de dois turnos rotativos aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se a empresa assegurar, sem sobrecarga de trabalho para os restantes trabalhadores, a substituição do trabalhador durante o intervalo para refeição ou descanso.

7 — A entidade patronal obriga-se a afixar a escala de turnos, devidamente visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor.

8 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal e de acordo com a escala de turnos rotativos. Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, retomará logo que possível o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal e por esta aceites, com a antecedência de vinte e quatro horas do início de turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivo.

10 — Qualquer trabalhador que comprove, através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina de trabalho e do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará, sempre que possível, ao horário normal.

11 — Qualquer trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 anos de serviço efectivo em regime de turnos poderá passar ao regime de horário normal se, por

acordo da empresa com os delegados sindicais ou a comissão sindical da empresa, for reconhecida essa possibilidade.

12 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do presente contrato pode ser imposto contra a sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se, no acto de admissão, tiver dado o seu acordo, por escrito, à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime ou se tal constar nas informações referidas no n.º 7 da cláusula 11.^a

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário 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 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, desde que este esteja impedido de utilizar o transporte normal ou se este tiver uma cadência superior a uma hora.

Cláusula 33.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e em dia de descanso complementar ou feriado, nos 90 dias seguintes, sempre sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dia de descanso.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

4 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte nas condições previstas no n.º 3 da cláusula anterior.

5 — Ficam salvaguardadas as práticas mais favoráveis já existentes nas empresas para os trabalhadores ao serviço das mesmas à data da presente revisão, especificamente o trabalho prestado ao domingo.

Cláusula 34.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder:

- a) Duas horas por dia normal de trabalho;
- b) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- c) Duzentas horas anuais.

Cláusula 35.^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 seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

3 — Às mulheres que se encontrem ao serviço das empresas à data da entrada em vigor desta revisão só é permitida a prestação de trabalho entre as 23 e as 6 horas com o seu acordo por escrito.

Cláusula 36.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua passará a receber a retribuição fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados no espaço de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria superior, nas condições do número anterior.

3 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto no caso previsto na parte final do número seguinte, com a necessária adaptação.

4 — Terminado o impedimento e verificando-se a caducidade do contrato com o substituído, o substituto passará à categoria daquele, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a sua substituição, a menos que a entidade patronal, ouvidos os trabalhadores da secção, reconheça a inaptidão para o preenchimento definitivo do lugar.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 37.^a

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada profissional. Na falta desta definição entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

3 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 38.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 39.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

1:

- a) Ao pagamento das despesas dos transportes, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local habitual do trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento calculado como horas suplementares do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui ao cômputo anual de horas suplementares;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo coeficiente 0,24 sobre o preço do combustível utilizado, quando o trabalhador utilize a sua própria viatura.

2 — Em alternativa ao disposto nas alíneas do número anterior, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar num montante global, a título de ajudas de custo.

Cláusula 40.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 38.^a

Cláusula 41.^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 passaporte e vacinas.

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

Cláusula 42.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula 40.^a:

- a) À retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte em serviço, no local, alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação, devidamente documentados;

- c) Ao pagamento calculado como horas suplementares de tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui no cômputo anual de horas suplementares;
- d) No continente, ao pagamento das despesas de transporte de e para o local habitual de descanso quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
- e) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 39.^a;
- f) Ao pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou doença grave do cônjuge, companheiro(a), filhos ou pais.

2 — Os pagamentos referidos nas alíneas b) a e) do número anterior poderão ser substituídos por um montante global, a título de ajudas de custo, se nisso acordarem a entidade patronal e o trabalhador.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida até à chegada ao local de trabalho.

4 — 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.

Cláusula 43.^a

Cobertura dos riscos de doença

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

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá o direito às regalias previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula 42.^a e terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, é obrigado a avisar no mais curto lapso de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada 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 grandes deslocações, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela familiar.

Cláusula 44.^a

Inactividade do pessoal deslocado

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

Cláusula 45.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

Sempre que os trabalhadores deslocados gozem férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhes-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual desde que, após o gozo de férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período de tempo não inferior a seis meses.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 46.^a

Definição de retribuição

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

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas, bem como quaisquer gratificações esporádicas suplementares concedidas pela entidade patronal.

4 — O subsídio de turno e a remuneração especial por trabalho nocturno consideram-se como retribuição se revestirem carácter de regularidade.

5 — Fará parte dos subsídios de férias e de Natal, além da retribuição, a média mensal do subsídio de turno dos últimos 12 meses, salvo se tiver trabalhado em regime de turnos, pelo menos, 6 meses, caso em que será considerada, para os mesmos efeitos, a média desses meses.

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil 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, respectivos escalão ou grau profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde, relativas ao tra-

balho normal, horas suplementares, trabalho em dia de descanso semanal, complementar ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber, bem como informação sobre o seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.

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

4 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 48.^a

Remuneração do serviço de prevenção

1 — Quando tal se justifique e haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, pode ser criado um serviço de prevenção para substituição de trabalhadores que, inesperadamente, faltem ao serviço.

2 — Esse acordo, a existir, deverá prever a remuneração dos trabalhadores que forem abrangidos por esse serviço de prevenção.

Cláusula 49.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida de 100% nos dias normais de trabalho.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração normal de trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 50.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou feriado, é remunerado pelo triplo da retribuição normal.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal é considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição.

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 à entidade patronal e sem prejuízo de prática mais favorável na empresa.

3 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 52.^a

Retribuição de trabalho nocturno

O trabalho nocturno definido no n.º 1 da cláusula 35.^a é remunerado com 25% sobre a remuneração normal.

Cláusula 53.^a

Refeitório e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de € 4,10 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de participação de valor equivalente.

3 — O subsídio referido no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição e desde que o período em falta seja justificado.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho Descanso semanal e feriados

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar, sem prejuízo dos dias como tal previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 55.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, para efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato, os seguintes:

- 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, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 — No regime de laboração contínua, quando os feriados coincidam com os dias de descanso, esses feriados serão gozados no 1.º dia útil que se lhe seguir.

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

Cláusula 56.^a

Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de 22 dias úteis, salvo o eventual acréscimo previsto na lei.

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

3 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de serviço, no máximo de 20 dias úteis.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo interesse em contrário do trabalhador.

5 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, o trabalhador terá direito a marcar metade do período de férias, sem prejuízo das necessidades de laboração.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão as férias ser fraccionadas em dois períodos, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — Sempre que possível, os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência.

8 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

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

Cláusula 57.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

Salvo os casos previstos na cláusula 59.^a e no n.º 4 da cláusula 67.^a, o direito a férias é irrenunciável e não

pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 58.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador ao gozo efectivo de férias se tal for possível ou, não o sendo, ao triplo da retribuição.

2 — Sendo possível o gozo das férias no decurso do ano civil em que deverão ser gozadas, o trabalhador comunicará à entidade patronal, por escrito, que pretende gozá-las e receber o dobro da indemnização.

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

Cláusula 59.^a

Regime especial de férias

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal substituir o regime de férias fixado na cláusula 56.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa, até 22 dias úteis, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — A adopção do regime previsto no número anterior deverá ter o acordo prévio da maioria dos trabalhadores interessados até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas. Em caso de desacordo, cabe à entidade patronal marcar as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 60.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo. A empresa reserva-se o direito de confirmar a situação da doença.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até a acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — O novo período de férias será marcado de acordo com o n.º 5 da cláusula 56.^a, podendo no entanto ser gozado, por indicação médica, logo que acabe o período de doença.

5 — Se na data indicada para início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, recebê-lo na data indicada para início das férias, se assim o desejar. O trabalhador receberá porém as importâncias correspondentes se entretanto passar à situação de reforma.

Cláusula 61.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

Cláusula 62.^a

Indemnização por férias não gozadas

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, assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras.

Cláusula 63.^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 perfaçam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 64.^a

Participação de faltas

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

2 — Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa e ou por telefone.

3 — As faltas previstas no número anterior deverão ser comunicadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo caso de força maior, em que serão comunicadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 65.^a, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão da entidade patronal. Este impresso é fornecido pela empresa.

Cláusula 65.^a

Faltas justificadas

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

- a) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras e enteados, por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, e irmão ou cunhados, ou ainda de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- e) Impossibilidade de prestação de trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Ausência 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) Ausência dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste contrato;
- h) Ausência dos candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da lei;
- j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- l) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, precedido de autorização da entidade patronal;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

3 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que foi solicitada, ou a sua

manifesta insuficiência, implica a não justificação das faltas.

4 — O regime para o casamento aplica-se às situações fácticas, publicamente notórias, desde que o trabalhador comunique à entidade patronal o nome do(a) companheiro(a) a quem serão atribuídos os direitos previstos nesta cláusula, excluindo, neste caso, o cônjuge legítimo, se o houver, e seus familiares.

Cláusula 66.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra retribuição.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas e), por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, e f) da cláusula 65.^a, as faltas dadas ao abrigo da alínea g) da mesma cláusula na parte em que excederem os créditos de horas previstos na cláusula 10.^a e ainda as que por lei sejam como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias.

3 — Exceptuam-se ainda as faltas dadas nos termos do disposto na alínea h) da cláusula anterior, que 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 67.^a

Consequência de faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas não justificadas é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — A entidade patronal poderá ainda descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitem, se o trabalhador expressamente assim o preferir.

4 — O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão 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 68.^a

Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao

trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 71.^a

Procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar segue o regime previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 72.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Esta matéria reger-se-á pelo disposto no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação.

2 — A entidade patronal deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

Cláusula 73.^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 à entidade patronal 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 à entidade patronal.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal 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, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º do Código do Trabalho, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II do mesmo Código.

8 — A entidade patronal não pode opor-se à reintegração prevista no n.º 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

9 — É ainda aplicável o disposto no artigo 98.º da regulamentação do Código do Trabalho.

10 — Pressupõe-se abusivo o despedimento de delegados, dirigentes sindicais e elementos da comissão de trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo havendo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — É também válido o contrato de trabalho celebrado com menores que não tenham completado 16 anos de idade ou não tenham concluído a escolaridade obrigatória, se houver autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição escrita dos seus representantes legais.

4 — A entidade patronal deverá, na medida das possibilidades, evitar que os menores prestem trabalho em condições que possam prejudicar o seu normal desenvolvimento.

5 — Os menores deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores com idade inferior a 16 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas, enquanto que os menores com idade igual ou superior a 16 anos não podem prestar trabalho antes das 7 e depois das 22 horas.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Os direitos especiais dos trabalhadores-estudantes são os que decorrem do Estatuto do Trabalhador-Estudante previsto na lei.

Cláusula 76.^a

Regulamento interno

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, a entidade patronal, sempre que as condições de trabalho ou o número de trabalhadores ao seu serviço o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos de onde constem as normas de organização do trabalho, a cujo conteúdo deve dar publicidade, afixando-os na sede da empresa e nos locais de trabalho.

2 — O regulamento interno só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

CAPÍTULO XII

Segurança social e outras regalias

Cláusula 77.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente

1 — Quando um trabalhador se veja impedido de prestar trabalho por motivo de doença ou acidente, man-

terá o direito ao pagamento mensal de retribuição, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou interpolados, tal como se estivesse efectivamente ao serviço, complementando a entidade patronal a diferença entre a retribuição líquida e o subsídio da segurança social ou a comparticipação da companhia seguradora a que o trabalhador tenha direito, mas sem prejuízo do n.º 5 desta cláusula.

2 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa passado pelo médico da segurança social.

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

4 — Este subsídio poderá não ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivo fundamentado, a ser observado por médico indicado pela entidade patronal, a expensas desta.

5 — Da aplicação da legislação que estabeleça um montante do subsídio de doença a pagar pela segurança social não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador, nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

Cláusula 78.^a

Incapacidade permanente

1 — Salvo o disposto no n.º 5, a entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador que contraia ao seu serviço incapacidade permanente, total ou parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, um subsídio complementar, igual à diferença entre a retribuição total que este receberia se estivesse ao serviço e $\frac{1}{12}$ da pensão anual arbitrada em razão desses acidentes ou doença, embora o trabalhador possa receber por remição a indemnização total.

2 — Se o trabalhador for deslocado, ouvidos os delegados sindicais, para outro posto de trabalho, de igual ou superior categoria, onde exerça com plena eficiência as funções a ele inerentes, a entidade patronal é obrigada a satisfazer-lhe a retribuição total correspondente a essa categoria.

3 — Se, além da pensão por redução da sua capacidade de trabalho proveniente do seguro em acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador receber qualquer indemnização, exclusivamente devido à sua deficiência física, essa indemnização não é levada em conta para efeitos do n.º 1.

4 — A retribuição referida no n.º 1 será sempre actualizada para o valor mínimo de salário de categoria que o trabalhador tinha à data em que a incapacidade for contraída.

5 — A entidade patronal obriga-se a assegurar ao trabalhador um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física, desde que possível.

6 — O trabalhador que passe à situação de reforma em virtude de a incapacidade ser total ou permanente

terá direito a um subsídio complementar igual à diferença entre a remuneração mínima correspondente à sua categoria profissional e $\frac{1}{12}$ da soma das pensões anuais de incapacidade e invalidez ou velhice que lhe forem atribuídas, sem prejuízo do estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

7 — O trabalhador é obrigado a requerer a reforma, logo que tenha possibilidades de o fazer, sob pena de lhe ser suspenso o subsídio complementar estabelecido nesta cláusula.

Cláusula 79.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, pagando o diferencial entre esta e a comparticipação da companhia seguradora ou o subsídio da segurança social.

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

3 — A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 80.^a

Legislação aplicável

As entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor, sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 81.^a

Doenças súbitas

À entidade patronal compete estabelecer esquemas de comunicação e vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos, de forma que possam ser detectadas o mais rapidamente possível doenças súbitas.

Cláusula 82.^a

Equipamento individual

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, calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

CAPÍTULO XIV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 83.^a

Convenção revogada

Este contrato colectivo de trabalho implica a substituição dos instrumentos de regulamentação colectiva actualmente aplicáveis aos sectores do seu âmbito, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1977, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004.

Cláusula 84.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste contrato aplicam-se as disposições legais vigentes.

ANEXO I-A

**Tabela de salários mensais mínimos
para a indústria de moagem de trigo**

Grupo	Categoria profissional	Valor (em euros)
1	Encarregado geral Moleiro ou técnico de fabrico	620
2	Analista	547
3	Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico e fiel de armazém Preparador(a)	498
4	Reparador e carpinteiro Estriador de cilindros Ajudante de fiel de armazém	486
5	Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Ensacador, pesador e saqueiro Auxiliar de laboração, guarda ou porteiro ...	475
6	Encarregada	406
7	Empacotadeira Costureira Servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10,50;

Três turnos — € 13,50.

ANEXO I-B

**Tabela de salários mensais mínimos
para a indústria de massas alimentícias**

Grupo	Categoria profissional	Valor (em euros)
1	Encarregado geral Técnico de fabrico	620

Grupo	Categoria profissional	Valor (em euros)
2	Analista	547
3	Ajudante de técnico de fabrico Fiel de armazém Preparador(a)	498
4	Reparador Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	486
5	Condutor de prensas	482
6	Maquinista de caldeira Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	475
7	Encarregada	406
8	Chefe de linha	403
9	Empacotadeira Servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10,50;

Três turnos — € 13,50.

ANEXO I-C

**Tabela de salários mensais mínimos
para a indústria de descasque de arroz**

Grupo	Categoria profissional	Valor (em euros)
1	Encarregado geral Técnico de fabrico e ou condutor de descasque	620
2	Analista	547
3	Preparador(a) Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque Fiel de armazém	498
4	Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	486
5	Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	475
6	Encarregada	406
7	Costureira, lavadeira, empacotadeira e servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10,50;

Três turnos — € 13,50.

ANEXO I-D

**Tabela de salários mensais mínimos
para a indústria de alimentos compostos para animais**

Grupo	Categoria profissional	Valor (em euros)
1	Encarregado geral	653,50
2	Encarregado de fabrico	624
3	Analista Ajudante de encarregado de fabrico	593
4	Encarregado de serviço	558,50
5	Chefe de grupo Fiel de armazém Preparador(a)	530
6	Preparador de adesão e mistura Operador de moinhos Granulador Pesador de concentrados Empilhador Operador de melaçagem	495,50
7	Alimentador de silos Caixeiro de armazém Cosedor de sacos Pesador Ensacador Vigilante de instalação de fabrico Guarda ou porteiro Auxiliar de laboração	475
8	Encarregada	406
9	Costureira Empacotadeira Servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno — os trabalhadores que laborem em turnos têm ainda direito a um subsídio de 10 % sobre a respectiva remuneração.

ANEXO II

A — Indústria de moagem de trigo

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral, moleiro ou técnico de fabrico.

2 — Analista.

3 — Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico e fiel de armazém e preparador(a).

4 — Reparador, carpinteiro, estriador de cilindros e ajudante de fiel de armazém.

5 — Condutor de máquinas de moagem, condutor de silos, ensacador, pesador, saqueiro, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.

6 — Encarregada.

7 — Empacotadeira, costureira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — O trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de moagem.

1.1 — *Moleiro ou técnico de fabrico*. — O trabalhador habilitado a dirigir todo o trabalho inerente à moenda de cereais, nas fábricas de moagem de trigo com peneiração.

2 — *Analista*. — O trabalhador tecnicamente preparado responsável pelas análises necessárias do controlo de qualidade das matérias-primas e dos produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico*. — O trabalhador habilitado que auxilia o moleiro ou o técnico de fabrico e o substitui nos seus impedimentos.

3.1 — *Fiel de armazém*. — O trabalhador responsável pela boa orientação dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

3.2 — *Preparador(a)*. — O(A) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possuir habilitações equivalentes.

4 — *Reparador*. — O trabalhador especializado na confecção e reparação de condutas e outros serviços afins.

4.1 — *Carpinteiro*. — O trabalhador que executa e conserta as apetrechos de madeira respeitantes à moagem e presta outros serviços da sua especialidade.

4.2 — *Estriador de cilindros*. — O trabalhador que presta predominantemente serviços com a máquina de estriar cilindros.

4.3 — *Ajudante de fiel de armazém*. — O trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui nos seus impedimentos.

5 — *Condutor de máquinas de moagem*. — O trabalhador que assegura o funcionamento e vigia um conjunto de máquinas utilizadas na selecção, por peneiração, de sêmolos e farinhas na moenda de cereais, por meio de cilindros estriados e lisos, e assegura o funcionamento da instalação mecânica destinada a limpar os cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

5.1 — *Condutor de silos*. — O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza, loteamento e armazenamento de cereais. Cuida de limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

5.2 — *Ensacador/pesador*. — O trabalhador que executa os serviços de ensacar e pesar os produtos e subprodutos.

5.3 — *Saqueiro*. — O trabalhador que tem a seu cargo a conservação e responsabilidade da sacaria.

5.4 — *Auxiliar de laboração*. — O trabalhador que executa o serviço de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

5.5 — *Guarda ou porteiro*. — O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas

e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

6 — *Encarregada*. — A trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

7 — *Empacotadeira*. — A trabalhadora que executa os serviços de empacotamento de farinhas.

7.1 — *Costureira*. — A trabalhadora que executa os serviços de conserto e lavagem da sacaria.

7.2 — *Servente*. — A trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

B — Indústria de massas alimentícias

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral e técnico de fabrico.

2 — Analista.

3 — Ajudante de técnico de fabrico e fiel de armazém e preparador(a).

4 — Reparador, carpinteiro e ajudante de fiel de armazém.

5 — Condutor de prensas.

6 — Maquinista de caldeira, condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.

7 — Encarregada.

8 — Chefe de linha.

9 — Empacotadeira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — O trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de massas alimentícias.

1.1 — *Técnico de fabrico*. — O trabalhador preparado e responsável por todas as fases do processo da produção.

2 — *Analista*. — O trabalhador tecnicamente preparado responsável pelas análises necessárias ao controlo de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Ajudante de técnico de fabrico*. — O trabalhador habilitado que auxilia o técnico de fabrico e o substitui nos seus impedimentos.

§ único. Nas empresas que laborem em regime de três turnos com quatro ou mais trabalhadores por turno é obrigatória a presença de um ajudante de técnico de fabrico em cada turno.

3.1 — *Fiel de armazém*. — O trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

3.2 — *Preparador(a)*. — O(A) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pela análises e que deve

ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possua habilitações equivalentes.

§ único. Nas empresas com dois ou mais preparadores(as) é obrigatória a existência de, pelo menos, um analista.

4 — *Reparador*. — O trabalhador especializado na confecção e reparação de condutas e outros serviços afins.

4.1 — *Carpinteiro*. — O trabalhador que executa e conserta os apetrechos de madeira respeitantes às massas e presta outros serviços da sua especialidade.

4.2 — *Ajudante de fiel de armazém*. — O trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui nos seus impedimentos.

5 — *Condutor de prensas*. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento das prensas; verifica as qualidades dos produtos fabricados e regista características e quantidades da produção. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho

6 — *Maquinista de caldeira*. — O trabalhador responsável pelo bom funcionamento da secagem e, simultaneamente, pela máquina a combustível.

§ único. Atendendo a que a indústria de massas alimentícias é considerada de laboração contínua, é sempre obrigatória a existência de um maquinista de caldeira por cada turno, rotativo ou não.

6.1 — *Condutor de máquinas*. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação mecânica de produção; verifica as qualidades dos produtos fabricados e regista características e quantidades da produção. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

6.2 — *Condutor de máquinas de empacotamento*. — O trabalhador responsável pelo bom funcionamento e limpeza das máquinas de empacotamento.

6.3 — *Auxiliar de laboração*. — O trabalhador que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, à movimentação de matérias-primas e produtos, cargas e descargas e outros serviços nos sectores fabris e armazém.

6.4 — *Guarda ou porteiro*. — O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados e controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão,

7 — *Encarregada*. — A trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

8 — *Chefe de linha*. — A trabalhadora responsável pela linha de empacotamento, mecânica ou manual, e que dirige as trabalhadoras sob a sua orientação.

9 — *Empacotadeira*. — A trabalhadora cuja actividade consiste no acabamento dos produtos, seu empacotamento manual ou mecânico e acondicionamento em embalagens de transporte, cuidando da limpeza do respectivo posto de trabalho.

9.1 — *Servente*. — A trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

C — Indústria de descasque de arroz

Categorias profissionais

- 1 — Encarregado geral e técnico de fabrico ou condutor de descasque.
- 2 — Analista.
- 3 — Preparador(a), ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque e fiel de armazém.
- 4 — Carpinteiro e ajudante de fiel de armazém.
- 6 — Condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.
- 7 — Encarregada.
- 8 — Costureira-lavadeira, empacotadeira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — O trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de descasque de arroz.

1.1 — *Técnico de fabrico ou condutor de descasque*. O trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma instalação mecânica utilizada na limpeza, classificação, descasque, branqueamento e polimento de arroz, matização e glaciagem, acciona os comandos para pôr a instalação em funcionamento e efectua as afinações necessárias para que o arroz obtido corresponda às características prescritas. Deve ainda tomar nota das mercadorias recebidas, registar a produção e orientar o trabalho dos trabalhadores de descasque.

2 — *Analista*. — O trabalhador tecnicamente preparado responsável pela análises necessárias ao controlo de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Preparador(a)*. — O(A) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possua habilitações equivalentes.

§ único. Nas empresas com dois ou mais preparadores(as) é obrigatória a existência de, pelo menos, um analista.

3.1 — *Ajudante técnico de fabrico ou ajudante de condutores de descasque*. — O trabalhador habilitado que auxilia o técnico de fabrico ou o condutor de descasque e o substitui nos seus impedimentos.

3.2 — *Fiel de armazém*. — O trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

4 — *Carpinteiro*. — O trabalhador que executa e conserta os apetrechos de madeira respeitantes ao descasque de arroz e presta serviços da sua especialidade.

4.1 — *Ajudante de fiel de armazém*. — O trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui nos seus impedimentos.

5 — *Condutor de máquinas*. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de descasque, branqueio, separação, aparelhos de limpeza, sassores e planchisters.

5.1 — *Condutor de máquinas de empacotamento*. — O trabalhador responsável pelo bom funcionamento e limpeza das máquinas de empacotamento.

5.2 — *Auxiliar de laboração*. — O trabalhador que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, a cargas e descargas, alimentação de tegões e outros serviços no respectivo sector fabril.

5.3 — *Guarda ou porteiro*. — O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados e controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

6 — *Encarregada*. — A trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

7 — *Costureira-lavadeira*. — A trabalhadora que conserta e limpa a sacaria da fábrica.

7.1 — *Empacotadeira*. — A trabalhadora cuja actividade consiste no empacotamento de arroz ou farinhas.

7.2 — *Servente*. — A trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

Nota. — Os trabalhadores classificados na categoria de condutor de máquinas e condutor de máquinas de empacotamento devem executar os serviços inerentes à sua categoria e poderão, sempre que necessário, desempenhar outros serviços anexos.

D — Indústria de alimentos compostos para animais

Categorias profissionais

- 1 — Encarregado geral.
- 2 — Encarregado de fabrico.
- 3 — Analista e ajudante de encarregado de fabrico.
- 4 — Encarregado de serviço.
- 5 — Chefe de grupo, fiel de armazém e preparador(a).
- 6 — Preparador de adesão e mistura, operador de moinhos, granulador, pesador de concentrados, empilhados e operador de melaçagem.
- 7 — Alimentador de silos, caixeiro de armazém, coseador de sacos, pesador, ensacador, vigilante de instalação de fabrico, guarda ou porteiro e auxiliar de laboração.
- 8 — Encarregada.
- 9 — Costureira, empacotadeira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — O trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controlo da sua execução. Deve estar, em princípio, habilitado com o curso completo das escolas industriais ou equivalente. Quando não seja possível nomear um trabalhador com as aptidões

e as habilitações referidas, a escolha recairá, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, sobre pessoa de reconhecida competência, tendo, em igualdade de circunstâncias, preferência os empregados já ao serviço da empresa.

2 — *Encarregado de fabrico*. — O trabalhador habilitado a dirigir toda a fabricação de alimentos compostos para animais responsável pelos processos de elaboração e controlo da execução dos respectivos programas de produção. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado geral, quando este exista. Deve, em princípio, estar habilitado com o curso completo das escolas industriais ou equivalente. Quando não seja possível nomear um trabalhador com as aptidões e as habilitações referidas, a escolha recairá, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, sobre pessoa de reconhecida competência, tendo, em igualdade de circunstâncias, preferência os empregados já ao serviço da empresa.

3 — *Analista*. — O trabalhador tecnicamente preparado responsável pelas análises necessárias ao controlo de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, estar habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3.1 — *Ajudante de encarregado de fabrico*. — O trabalhador habilitado que coadjuva o encarregado de fabrico no desempenho das funções a este cometidas e o substitui nos seus impedimentos. Deve, em princípio, trabalhar sob orientação do encarregado geral ou do encarregado de fabrico.

4 — *Encarregado de serviço*. — O trabalhador com conhecimento do funcionamento dos serviços de apoio à produção e responsável por assegurar a sua conveniente exploração. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado de fabrico.

5 — *Chefe de grupo*. — O trabalhador responsável pela coordenação de grupos de trabalho, com conhecimento de máquinas do seu sector, por forma a integrar-se na execução das tarefas próprias do serviço.

5.1 — *Fiel de armazém*. — O trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

5.2 — *Preparador(a)*. — O(A) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possuir habilitações equivalentes.

6 — *Preparador de adesão e mistura*. — O trabalhador que regula, manobra e vigia o quadro de comando da instalação de fabrico de rações para animais e ocupa-se, especificamente, das operações de doseamento e mistura das matérias-primas utilizadas. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

6.1 — *Operador de moinhos*. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de máquinas de moer cereais ou outros produtos, a fim de obter farinhas para alimentação animal. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

6.2 — *Granulador*. — O trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a fabricar, por prensagem,

pequenos aglomerados de rações para animais. Cuida da limpeza e lubrificação do conjunto mecânico com que opera.

6.3 — *Pesador de concentrados*. — O trabalhador que efectua, manualmente, pesagens rigorosas de vitaminas e outros produtos afins.

6.4 — *Empilhador*. — O trabalhador que conduz e manobra a máquina de empilhar.

6.5 — *Operador de melaçagem*. — O trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a tornar fluido, por aquecimento lento, o melaço de cana-de-açúcar, filtrando-o e misturando-o com farinhas em proporções convenientes, e controla, por meio de amperímetros ou de outro processo, o respectivo funcionamento e a quantidade de litros misturados, para a obtenção de rações para animais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

7 — *Alimentador de silos*. — O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza e loteamento e armazenamento de cereais e de outros produtos, como os destinados à alimentação de animais. Deve também ser classificado nesta categoria o trabalhador cujo posto de trabalho seja junto dos tegões e se limite, única e exclusivamente, a despejar nos mesmos as matérias-primas até si transportadas por outrem, braçal ou mecanicamente.

7.1 — *Caixeiro de armazém*. — O trabalhador que recebe no armazém matérias-primas por camioneta ou vagão. Entre outros serviços colabora com o seu encarregado no inventário físico semanal de todas as matérias-primas. Faz serviço de balanceiro em reforço de descargas e substituições.

7.2 — *Cosedor de sacos*. — O trabalhador que alimenta, regula e conduz uma máquina de fechar sacos, verifica a perfeição do trabalho executado e procede a pequenas afinações.

7.3 — *Pesador*. — O trabalhador que pesa as mercadorias entregues, recebidas ou fabricadas e mantém registos apropriados, analisando os dados relativos às mercadorias pesadas.

7.4 — *Ensacador*. — O trabalhador que manobra os comandos de uma balança de ensacar, a fim de obter o acondicionamento do produto, transportando os sacos para o local onde vão ser cosidos ou atados.

7.5 — *Vigilante de instalação de fabrico*. — O trabalhador que vigia, observa o funcionamento e limpa uma ou mais máquinas do processo de fabrico de rações para animais. Deve, em princípio, zelar pelas instalações que vigia.

7.6 — *Guarda ou porteiro*. — O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

7.7 — *Auxiliar de laboração*. — O trabalhador que executa o serviço de cargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

8 — *Encarregada*. — A trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

9 — *Costureira*. — A trabalhadora que executa o conserto e a lavagem da sacaria. Poderá ainda executar os serviços de limpeza decorrentes da sua actividade.

9.1 — *Empacotadeira*. — A trabalhadora que executa o empacotamento dos alimentos compostos. Poderá ainda executar os serviços de limpeza decorrentes da sua actividade.

9.2 — *Servente*. — A trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

§ único. Os trabalhadores classificados nas categorias de alimentador de silos, granulador, operador de moinhos, caixeiro de armazém, cosedor de sacos, pesador, ensacador, vigilante de instalação de fabrico e auxiliar de laboração devem executar os serviços inerentes às categorias profissionais que lhes forem atribuídas e poderão, sempre que necessário, desempenhar outros serviços anexos.

Lisboa, 20 de Maio de 2005.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, 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, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

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

Lisboa, 24 de Maio de 2005. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 23 de Junho de 2005, a fl. 98 do livro n.º 10, com o registo n.º 141/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos

similares e relógios representadas pelas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;
Associação Empresarial de Covilhã, Belmonte e Penamacor;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;
Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

e, por outra parte, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato representados pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2001.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2050 trabalhadores e 500 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo III) e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 3.^a

Denúncia

(Igual.)

CAPÍTULO II

Cláusulas 4.^a a 10.^a

(Iguais.)

Cláusula 11.^a

Promoções automáticas

.....

3 — *(Eliminado.)*

4 — *(Anterior n.º 3.)*

.....

Cláusula 12.^a

Quadros de pessoal

1 — Todas as empresas e demais entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas neste contrato, dentro dos prazos adiante fixados, os mapas de pessoal devidamente preenchidos, conforme modelos legais.

2 — Durante o mês de Novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, aos serviços da inspecção de trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal.

3 — Será ainda enviado um exemplar do mapa referido no n.º 2 à associação ou às associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou aos sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele(s) a que se destina.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indicados, por escrito, à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

5 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no n.º 1 afixarão nos locais de trabalho, por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos no n.º 2, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

6 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro que importe alterações nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 2, torna-se obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, dos mapas do modelo II às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.º mês posterior à referida publicação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

-
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.^a;
 - e) Dispensar os membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e os trabalhadores com funções em comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
-

Cláusulas 14.^a e 15.^a

(*Iguais.*)

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical

Cláusula 16.^a

Direito à actividade sindical

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

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, o número, a designação e a destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusulas 17.^a a 20.^a

(*Iguais.*)

Cláusula 21.^a

Reuniões com a entidade patronal

.....

2 — Estas reuniões poderão, nos casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 17.^a

Cláusula 22.^a

(*Igual.*)

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho normal em cada semana será de quarenta horas, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder nove horas.

3 — O período de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas, entre as 12 e as 15 horas.

4 — Os trabalhadores têm direito, sempre que o pretendam, a tomar uma refeição ligeira em cada meio dia de trabalho, devendo, no entanto, permanecer no espaço de trabalho à disposição da entidade empregadora, podendo, em caso de necessidade, ser chamados a prestar trabalho.

§ único. Em caso de horas suplementares, têm direito a um intervalo de dez minutos entre o horário normal e o suplementar.

5 — O estabelecido nos números anteriores não prejudica condições mais favoráveis que já estejam a ser praticadas nas empresas.

Cláusula 24.^a

(Igual.)

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo na iminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

Cláusula 26.^a

Limites do trabalho suplementar

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar diário, até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

Cláusula 27.^a

Trabalhadores-estudantes

.....

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

.....

Cláusula 29.^a (era 28.^a-A)

Refeitório

.....

Cláusula 30.^a (era 28.^a-B)

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,50.

2 — Os trabalhadores perdem direito ao subsídio nos dias em que faltem mais de uma hora.

3 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois

períodos de trabalho (diário), trabalhando um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

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

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data de entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 31.^a (era 29.^a)

Cálculo de salário

.....

Cláusula 32.^a (era 30.^a)

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A primeira hora com 50% de acréscimo;
- b) A segunda hora com 75% de acréscimo;
- c) As horas seguintes com 100% de acréscimo.

2 — A percentagem da alínea c) inclui a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até € 9 ou ao fornecimento da mesma.

Cláusula 33.^a (era 31.^a)

Funções em diversas categorias

.....

2 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivo, ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 4.^a

Cláusula 34.^a (era 32.^a)

Casos de redução de capacidade de trabalho

.....

Cláusula 35.^a (era 33.^a)

Data e documento de pagamento

.....

Cláusula 36.^a (era 34.^a)

Subsídio de Natal

.....

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a (era 35.^a)

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.^a (era 36.^a)

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º 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;

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2 —

Cláusula 39.^a (era 37.^a)

Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

.....

Cláusula 40.^a (era 38.^a)

Direito a férias

.....

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos no n.º 1 da cláusula 43.^a e demais casos previstos na lei.

.....

Cláusula 41.^a (era 39.^a)

Duração das férias

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

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

- 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.

3 — O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 55.^a não afectam o aumento da duração do período de férias.

4 — Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

5 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo, neste caso, ser salvaguardado um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda não as tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Cláusula 42.^a (era 40.^a)

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para o efeito de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável.

Cláusula 43.^a (era 41.^a)

Férias e serviço militar

.....

Cláusula 44.^a (era 42.^a)

Doença no período de férias

.....

2 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 43.^a

.....

Cláusula 45.^a (era 43.^a)

Cumulação de férias

.....

Cláusula 46.^a (era 44.^a)

Retribuição durante as férias

.....

Cláusula 47.^a (era 45.^a)

Época de férias

.....

Cláusula 48.^a (era 46.^a)

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias, que não excederá um mês de retribuição.

.....

Cláusula 49.^a (era 47.^a)

Exercício de outra actividade durante as férias

.....

Cláusula 50.^a (era 48.^a)

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

.....

Cláusula 51.^a (era 49.^a)

Licença sem retribuição

.....

Cláusula 52.^a (era 50.^a)

Regresso dos trabalhadores após o serviço militar

.....

Cláusula 53.^a (era 51.^a)

Definição de falta

.....

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alíneas g) e i) da cláusula 55.^a

Cláusula 54.^a (era 52.^a)

Faltas injustificadas

.....

Cláusula 55.^a (era 53.^a)

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, e como tal pagas pela entidade patronal, as dadas nos seguintes casos:

- a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da previdência;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastos;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinotos, próprios e do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Até 15 dias seguidos por ocasião do casamento;
- f) Durante cinco dias úteis, seguidos ou intercalados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;
- g) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- h) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- l) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;
- m) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;
- n) Por um dia, para doação graciosa de sangue;
- o) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- p) Pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais;
- q) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.

2 — As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

3 — Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem através do documento previsto no n.º 8 desta cláusula, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4 — As faltas previstas nas alíneas a) e p) do n.º 1 e no n.º 2 implicam perda de retribuição, salvo o disposto neste contrato.

5 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto.

6 — As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após os trabalhadores terem tido conhecimento dos motivos que os justifiquem, noutros casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto lapso de tempo possível após a ocorrência.

7 — A falta para casamento deve ser comunicada com 10 dias de antecedência.

8 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em triplicado, ficando a entidade patronal obrigada a assinar em como recebeu a comunicação logo após a entrega feita pelo trabalhador e entregando a decisão três dias depois.

9 — Os documentos indicados no número anterior são obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, de acordo com o modelo constante do anexo III.

10 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a (era 54.^a)

Proibição de despedimento sem justa causa

.....

Cláusula 57.^a (era 55.^a)

Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 58.^a (era 56.^a)

Revogação do contrato de trabalho por acordo das partes

.....

Cláusula 59.^a (era 57.^a)

Justa causa de resolução do contrato por iniciativa da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas 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 riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de falta.

3 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa no número anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa 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.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado à comissão de trabalhadores, que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão, fundamentada, constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, com

a notificação da nota de culpa, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

Cláusula 60.^a (era 58.^a)

Indemnização ou reintegração

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 de despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por 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, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior, deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 61.^a (era 59.^a)

Denúncia por iniciativa do trabalhador

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

.....

Cláusula 62.^a (era 60.^a)

Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode fazer cessar o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

- c) Falta não culposa do pagamento pontual da retribuição;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- i) Obtenção de colocação mais bem remunerada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 60.^a, n.º 3.

3 — O trabalhador que rescinde o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula verá reduzido o período de aviso prévio para 15 dias.

Cláusula 63.^a (era 61.^a)

Falência da empresa

.....

Cláusula 64.^a (era 62.^a)

Certificado de trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 65.^a (era 63.^a)

Aptidões

.....

Cláusula 66.^a (era 64.^a)

Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto e um mês após o aborto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;
- c) Por ocasião do nascimento, uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto;
- d) Uma licença de 30 dias em caso de aborto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos com a duração máxima de uma hora cada, para tratamento dos filhos, durante 12 meses após o parto; se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde uma hora e sair mais cedo outra hora, ou ainda acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo duas horas, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

- f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento, quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pela caixa de previdência.

2 — A entidade patronal que despedir uma 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.

3 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

4 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) d) e e) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

5 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

Cláusula 67.^a (era 65.^a)

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo se, quando de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus pais ou tutores.

Cláusula 68.^a (era 66.^a)

Direitos especiais dos menores

.....

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 69.^a (era 67.^a)

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais são punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 3 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4 — As empresas devem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer para o sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades das previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

Cláusula 70.^a (era 68.^a)

Consequências especiais por sanção abusiva

1 — Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro, quando os profissionais forem despedidos por:

- Exercerem funções de dirigentes sindicais, na comissão de trabalhadores e de delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família;
- Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos contados desde a data de apresentação da candidatura;
- Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos contados desde a data de apresentação da candidatura;
- Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 71.^a (era 69.^a)

Higiene e segurança no trabalho

.....

3 — (Eliminado.)

Cláusula 72.^a (era 70.^a)

Comissões paritárias

Com a composição, a competência e as atribuições previstas no regulamento constante do anexo IV, é criada uma comissão paritária.

ANEXO I
Definição de funções

.....

ANEXO II

Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2005

Categorias profissionais	Remunerações — Euros
Encarregado geral	670
Encarregado de secção	634,50
Encarregado (OUR)	634,50
Ourives principal	616,50
Afinador de máquinas (RM)	616,50
Afinador de relógios (RM)	616,50
Ourives oficial de 1.ª classe	592
Montador de relógios de 1.ª classe	592
Ourives oficial de 2.ª classe	535
Montador de relógios de 2.ª classe	535
Ourives oficial de 3.ª classe	459
Apontador/monitor (RM)	459
Especializado (OUR/RM)	409
Indiferenciado (OUR/RM)	392
Pré-oficial (OUR/RM)	383,50
Praticante especial (OUR/RM)	380
Aprendiz do 2.º ano (OUR/RM)	RMMG
Aprendiz do 1.º ano (OUR/RM)	RMMG

OUR — ourivesaria.
RM — relojoaria/montagem.
RMMG — remuneração mínima mensal garantida — € 374,70.

ANEXO III

**Documento da justificação das faltas referido
na cláusula 55.ª, n.º 9**

.....

ANEXO IV

Regulamento da comissão paritária

Artigo 1.º

De acordo com a cláusula 72.ª do CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria (montagem), é instituída uma comissão paritária.

Artigos 2.º a 7.º

(Iguais.)

Artigo 8.º

No caso de promoções automáticas, a comissão paritária analisará estas questões, sempre que necessário no próprio local de trabalho, tendo em conta o n.º 6 da cláusula 11.ª

Artigos 9.º a 16.º

(Iguais.)

Artigo 17.º

(Eliminado.)

Porto, 4 de Maio de 2005.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

Alfredo Jorge de Castro Neves, mandatário.
Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.
José Amândio Loureiro Alves Cunha, mandatário.
José Augusto Teixeira Seca, mandatário.

Pela ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu:

Alfredo Jorge de Castro Neves, mandatário.
Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.
José Amândio Loureiro Alves Cunha, mandatário.
José Augusto Teixeira Seca, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

Alfredo Jorge de Castro Neves, mandatário.
Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.
José Amândio Loureiro Alves Cunha, mandatário.
José Augusto Teixeira Seca, mandatário.

Pela AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Alfredo Jorge de Castro Neves, mandatário.
Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.
José Amândio Loureiro Alves Cunha, mandatário.
José Augusto Teixeira Seca, mandatário.

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

José Alberto Sousa Ribeiro, mandatário.
Adelino Miguel Borges, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios representadas pelas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;
Associação Empresarial de Covilhã, Belmonte e Penamacor;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;
Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

e, por outra parte, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato representados pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2001.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2050 trabalhadores e 500 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo III) e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei, devendo em princípio ser efectuada pelas associações sindicais ou patronais outorgantes representativas da maioria dos trabalhadores ou das empresas.

2 — O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado, de forma que a sua vigência de tabelas a negociar produza efeitos coincidentes com o ano civil.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação da proposta.

4 — O prazo máximo para as negociações é de 30 dias.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

Atribuição das categorias

1 — No anexo I estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato, com indicação das tarefas e funções que lhes competem.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3 — Nas empresas até 40 trabalhadores, a especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da indústria, excepto se a comissão paritária deliberar de modo diferente.

4 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, pode qualquer das partes recorrer para a comissão paritária a fim de estudar e decidir, por unanimidade, se se aplica ou não o n.º 2.

5 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste contrato.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

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

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

3 — A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita a título experimental pelo período de 60 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e a classe por ele adquiridas anteriormente uma vez que o trabalhador presente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo por escrito do trabalhador.

6 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à associação nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem será de dois anos e poderá decorrer em uma ou várias empresas.

2 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50% do total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

3 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 7.^a

Promoção dos aprendizes

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 8.^a

Pré-oficiais e praticantes

1 — O período de prática dos pré-oficiais será de dois anos.

2 — Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que termine o período de prática ou atinjam 20 anos de idade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 ou mais anos de idade permanecerão um ano como pré-oficiais.

4 — O período de prática dos praticantes de especializado será de um ano.

5 — O tempo de pré-oficialato ou prática dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa.

Cláusula 9.^a

Quadros de densidade

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, consoante os seguintes quadros de densidade:

Profissionais qualificados de ourivesaria

Classes e categorias

Número de oficiais	Principal	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	—	—	1	—
2	—	—	1	1
3	—	1	1	1
4	—	1	2	1
5	—	1	2	2
6	1	1	2	2
7	1	2	2	2
8	1	2	3	2
9	1	2	3	3
10	2	3	3	2

Profissionais qualificados de relojoaria/montagem

Classes e categorias

Número de oficiais	Afinador	Oficiais relojoaria de 1. ^a	Oficiais relojoaria de 2. ^a
1	—	—	1
2	—	1	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	1	3	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	2	4	4

2 — Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

5 — Nas empresas do sector de ourivesaria com 15 ou mais trabalhadores existirá, necessariamente, um encarregado no mínimo.

6 — Nas empresas do sector de ourivesaria com menos de 15 trabalhadores existirá, necessariamente, um encarregado, desde que haja 1 trabalhador executando funções de chefia.

7 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado geral nas empresas com mais de 50 trabalhadores.

8 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado de secção por cada secção em funcionamento na empresa.

9 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato venham executando funções de chefia adquirem de pleno direito a categoria de encarregado.

10 — Para efeito de aplicação das densidades, os trabalhadores serão sempre promovidos tendo em conta:

- A competência;
- A antiguidade.

11 — Os trabalhadores que se considerem prejudicados nas promoções poderão recorrer para a comissão paritária.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Promoções automáticas

1 — Os oficiais de 3.^a classe ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.^a classe.

2 — Os oficiais de 2.^a e 1.^a classes que completarem três e quatro anos, respectivamente, na categoria poderão requerer à comissão paritária uma análise às suas funções para a passagem à classe imediatamente superior.

3 — Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.^a classe, a entidade patronal poderá, a título excepcional, propor, até dois meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a exame perante a comissão paritária. Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e à respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

4 — Para os efeitos desta cláusula, a comissão paritária reunirá nos 30 dias seguintes à entrada do requerimento, salvo os casos devidamente justificados.

5 — Nos casos previstos no n.º 2 desta cláusula, desde que haja aprovação, a promoção à categoria ou classe superior contar-se-á desde a data em que o trabalhador requereu o exame.

6 — A comissão paritária deverá ter em conta o trabalho que o profissional predominantemente executa, tendo-se em conta uma apreciação directa do mesmo.

7 — Nos casos em que não haja promoção por manifesta inaptidão, o trabalhador só poderá requerer nova análise passados 12 meses da data do primeiro requerimento.

8 — Os trabalhadores que tenham o curso oficial completo de ourivesaria, quando o curso tenha sido nocturno, serão classificados como oficiais de 1.^a classe, sendo promovidos a oficial principal após um ano de permanência na 1.^a classe.

9 — Quando o curso for diurno, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 3.^a classe e terão promoções automáticas anualmente, até oficial principal.

10 — O trabalhador que seja admitido com o curso de profissionalização de ourivesaria das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado e que tenha concluído o estágio escolar (seis meses) será classificado como pré-oficial, assim permanecendo durante um ano, após o qual será automaticamente promovido ao escalão imediatamente superior.

11 — Caso o trabalhador seja admitido noutra empresa que não aquela em que ocorreu o seu estágio, poderá tê-lo a título experimental por um período nunca superior a 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocar motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

Cláusula 12.^a

Quadros de pessoal

1 — Todas as empresas e demais entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas neste contrato, dentro dos prazos adiante fixados, os mapas de pessoal devidamente preenchidos, conforme modelos legais.

2 — Durante o mês de Novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, aos serviços da inspecção de trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal.

3 — Será ainda enviado um exemplar do mapa referido no n.º 2 à associação ou às associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou aos sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele(s) a que se destina.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indicados, por escrito, à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

5 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no n.º 1 afixarão nos locais de trabalho, por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos no n.º 2, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

6 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro que importe alterações nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 2, torna-se obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, dos mapas do modelo II às entidades e nos termos

estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.º mês posterior à referida publicação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste CCT;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.^a;
- e) Dispensar os membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e os trabalhadores com funções em comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato ou à sua revisão, salvo se ultrapassarem o exigido por lei;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;
- l) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;
- m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;
- n) Fornecer aos ourives polidores, fundidores, escovilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço, diariamente, 1 l de leite e, anualmente, dois fatos-macaco ou duas batas apropriadas à natureza do seu trabalho. O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a quatro horas seguidas ou interpoladas por cada dia de trabalho; os fatos-macaco e as batas são também fornecidos a todos os trabalhadores que eventualmente executem essas funções;

- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e dos objectivos da empresa.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação das ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas da salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos deste contrato;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações respeitantes a propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais, a menos que, neste último caso, da sua não divulgação resultem prejuízos evidentes para os trabalhadores da empresa ou para a economia nacional;
- i) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando se obtenha o seu acordo por escrito e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasione sejam suportados pela entidade patronal;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou de o diminuir nos direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical

Cláusula 16.^a

Direito à actividade sindical

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

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, o número, a designação e a destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusula 17.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

1 — 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 oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

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

4 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — O sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, no caso de impossibilidade, nos quatro dias seguintes ao 1.º dia em que faltarem.

6 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto o de retribuição, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

Cláusula 18.^a

Cedência das instalações

1 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 40 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 19.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

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

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, quando exista, ou, na sua falta, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência mínima de seis horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 20.^a

Competência e poderes

Aos delegados sindicais compete, além de defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares nos termos da lei;
- b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 21.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — Estas reuniões poderão, nos casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 17.^a

Cláusula 22.^a

Quotização

Em relação aos trabalhadores que, por escrito, manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho normal em cada semana será de quarenta horas, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder nove horas.

3 — O período de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas, entre as 12 e as 15 horas.

4 — Os trabalhadores têm direito, sempre que o pretendam, a tomar uma refeição ligeira em cada meio dia de trabalho, devendo, no entanto, permanecer no espaço de trabalho à disposição da entidade empregadora, podendo, em caso de necessidade, ser chamados a prestar trabalho.

§ único. Em caso de horas suplementares, têm direito a um intervalo de dez minutos entre o horário normal e o suplementar.

5 — O estabelecido nos números anteriores não prejudica condições mais favoráveis que já estejam a ser praticadas nas empresas.

Cláusula 24.^a

Organização dos horários de trabalho

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo na iminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

Cláusula 26.^a

Limites do trabalho suplementar

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar diário, até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

Cláusula 27.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Durante os períodos do ano escolar, as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora e trinta minutos os trabalhadores-estudantes inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a dois dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas.

4 — Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar, no fim dos períodos escolares, documento comprovativo de assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas (anexo II).

Cláusula 29.^a

Refeitório

Todas as empresas com 15 ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas as não forneçam.

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,50.

2 — Os trabalhadores perdem direito ao subsídio nos dias em que faltem mais de uma hora.

3 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário), trabalhando um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

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

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data de entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 31.^a

Cálculo de salário

Sempre que se torne necessário calcular o salário hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 \text{ meses}}{N \times 52 \text{ semanas}}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A primeira hora com 50% de acréscimo;
- b) A segunda hora com 75% de acréscimo;
- c) As horas seguintes com 100% de acréscimo.

2 — A percentagem da alínea c) inclui a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até € 9 ou ao fornecimento da mesma.

Cláusula 33.^a

Funções em diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivo, ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, sem prejuízo no disposto na cláusula 4.^a

Cláusula 34.^a

Casos de redução de capacidade de trabalho

1 — Em casos de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tenha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

3 — As empresas procurarão colocar os trabalhadores afectados por incapacidade parcial permanente em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 35.^a

Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, a categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á obrigatoriamente até ao último dia do período a que diz respeito e dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, desde que tenham pelo menos seis meses de antiguidade, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No caso de os trabalhadores terem menos de seis meses de antiguidade, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à proporção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores nos anos de ingresso no serviço militar e os que tenham faltado mais de 90 dias por doença, devidamente comprovada, receberão o subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

4 — No ano de regresso, desde que não se verifique no mesmo ano, os trabalhadores receberão o subsídio

de Natal na totalidade se na data do pagamento estiverem ao serviço da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, 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;
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 o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado municipal ou do feriado de terça-feira de Carnaval, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», fim-de-semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores dará lugar à distribuição uniforme de trabalho de acordo com o calendário aprovado pelos trabalhadores e a remeter à delegação do Ministério de Trabalho, com cópia ao sindicato.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição

normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

Cláusula 40.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos no n.º 1 da cláusula 43.^a e demais casos previstos na lei.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e subsídios vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

4 — O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço.

Cláusula 41.^a

Duração das férias

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

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

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

3 — O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 55.^a não afectam o aumento da duração do período de férias

4 — Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

5 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem

em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo, neste caso, ser salvaguardado um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda não as tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Cláusula 42.^a

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para o efeito de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável.

Cláusula 43.^a

Férias e serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias e receber o respectivo subsídio antes da sua incorporação, devendo, para tanto, avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições das férias e subsídio respectivo.

2 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio desde que o regresso ocorra em ano diferente ao do ingresso.

3 — Nos casos previstos no número anterior, e quando não seja possível o gozo das férias por o regresso do trabalhador coincidir com o termo do ano civil, as férias serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 44.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 43.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico da previdência.

Cláusula 45.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos neste contrato.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente, quando pretendam gozá-las fora do território continental.

Cláusula 46.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

Cláusula 47.^a

Época de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 2 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todos os trabalhadores e do qual enviará cópia para o sindicato.

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

Cláusula 48.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias, que não excederá um mês de retribuição.

2 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

Cláusula 50.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixar de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

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

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 52.^a

Regresso dos trabalhadores após o serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado.

2 — O trabalhador apresentar-se-á ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento e retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, a classe e o vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Nos casos em que o trabalhador não tenha ainda completado o período de pré-oficialato, o serviço militar interrompe a contagem desse período, não podendo o trabalhador, logo após o seu regresso, receber vencimento inferior ao salário mínimo nacional, se outro maior lhe não for devido.

Cláusula 53.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — A empresa tem o direito de descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alíneas g) e i) da cláusula 55.^a

Cláusula 54.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 55.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, e como tal pagas pela entidade patronal, as dadas nos seguintes casos:

- a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da previdência;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastos;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, próprios e do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Até 15 dias seguidos por ocasião do casamento;
- f) Durante cinco dias úteis, seguidos ou intercalados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;
- g) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- h) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- l) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;
- m) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;
- n) Por um dia, para doação graciosa de sangue;
- o) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- p) Pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais;
- q) 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.

2 — As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

3 — Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem através do documento previsto no n.º 8 desta cláusula, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4 — As faltas previstas nas alíneas a) e p) do n.º 1 e no n.º 2 implicam perda de retribuição, salvo o disposto neste contrato.

5 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto.

6 — As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após os trabalhadores terem tido conhecimento dos motivos que os justifiquem, ou noutros casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível no mais curto lapso de tempo possível após a ocorrência.

7 — A falta para casamento deve ser comunicada com 10 dias de antecedência.

8 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em triplicado, ficando a entidade patronal obrigada a assinar em como recebeu a comunicação logo após a entrega feita pelo trabalhador e entregando a decisão três dias depois.

9 — Os documentos indicados no número anterior são obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, de acordo com o modelo constante do anexo III.

10 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

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

Cláusula 57.^a

Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 58.^a

Revogação do contrato de trabalho por acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações constantes deste contrato.

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.

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.

5 — No prazo de sete dias a contar da data de assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 59.^a

Justa causa de resolução do contrato por iniciativa da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pelas suas gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho.

2 — 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 riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de falta.

3 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa do número anterior, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa 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.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado à comissão de trabalhadores, que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — Decorrida o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão, fundamentada, constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, com notificação da nota de culpa, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

Cláusula 60.^a

Indemnização ou reintegração

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 de despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por 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, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 61.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 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 de aviso prévio em falta.

Cláusula 62.^a

Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode fazer cessar o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa do pagamento pontual da retribuição;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- i) Obtenção de colocação mais bem remunerada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 60.^a, n.º 3.

3 — O trabalhador que rescinde o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula verá reduzido o período de aviso prévio para 15 dias.

Cláusula 63.^a

Falência da empresa

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

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

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

Cláusula 64.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 65.^a

Aptidões

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 66.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto e um mês após o aborto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;
- c) Por ocasião do nascimento, uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto;
- d) Uma licença ou de 30 dias em caso de aborto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos com a duração máxima de uma hora cada, para tratamento dos filhos, durante 12 meses após o parto; se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde uma hora e sair mais cedo outra hora, ou ainda acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo duas horas, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento, quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pela caixa de previdência.

2 — A entidade patronal que despedir uma 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.

3 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indem-

nização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

4 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) d) e e) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

5 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

Cláusula 67.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo se, quando de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus pais ou tutores.

Cláusula 68.^a

Direitos especiais dos menores

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

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas.

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

5 — Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8 horas e depois das 19 horas.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 69.^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) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- e) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção três dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4 — As empresas devem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer para o sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades das previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

Cláusula 70.^a

Consequências especiais por sanção abusiva

1 — Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro, quando os profissionais forem despedidos por:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, na comissão de trabalhadores e de delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família;
- b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos contados desde a data da apresentação da candidatura;
- c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- f) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 71.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — As partes contratantes, tendo embora perfeito conhecimento dos condicionalismos actualmente existentes na indústria, propõem-se pugnar por uma melho-

ria real das condições de higiene e segurança no trabalho dentro das instalações fabris, nomeadamente desenvolvendo acções junto das entidades oficiais e campanhas de mentalização dos respectivos associados.

Cláusula 72.^a

Comissões paritárias

Com a composição, a competência e as atribuições previstas no regulamento constante do anexo IV, é criada uma comissão paritária.

ANEXO I

Definição de funções

Encarregado geral. — Trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços dos vários sectores no local de trabalho.

Encarregado de secção. — Trabalhador que, para além da sua actividade profissional, dirige os serviços no seu sector de trabalho.

Encarregado. — Trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços no local de trabalho.

Especializado. — Trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa tarefas pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Ourives escovilleiro. — Trabalhador que procede ao tratamento e aproveitamento dos resíduos das escovilhas de ouro e prata, fundindo os metais recuperados e transformando-os em lingotes, para o que utiliza processos mecânicos ou outros.

Ourives de ouro. — Trabalhador que fabrica e ou repara artefactos, geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. É, por vezes, incumbido de executar desenhos ou de trabalhar metais pobres para confecção de moldes. Pode ser especializado no fabrico de determinado artigo ou conjunto de tarefas.

Ourives joalheiro. — Trabalhador que confecciona e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal e tendo, em geral, trabalho de cravação de pedras preciosas.

Ourives cravador joalheiro. — Trabalhador que fixa pedras ornamentais nas jóias por cravação; recebe a obra a trabalhar e imobiliza-a num fuste com betume; estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Ourives de prata. — Trabalhador que fabrica e restaura, manual ou mecanicamente, artefactos de prata destinados a adorno ou uso pessoal, culto religioso ou que estejam inequivocamente ligados a qualquer expressão artística ou decorativa.

Ourives barbeleiro. — Trabalhador que confecciona correntes formadas por vários elos (barbelas) para adorno pessoal. Executa as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives filigraneiro. — Trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou de ouro que compõem determinados objectos de adorno, decorativos ou de uso pessoal, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento; realiza as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives enchedeira. — Trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Ourives cordoeiro. — Trabalhador que executa as tarefas fundamentais do barbeleiro, mas a sua actividade dirige-se especificamente à obtenção de cordões ornamentais de metal precioso, cujos elos são soldados a dois e dois e dispostos segundo planos perpendiculares entre si.

Ourives polidor de ouro e joalheria. — Trabalhador que realiza o acabamento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalheria, polindo-as.

Ourives caldeireiro — oficial de martelo de prata. — Trabalhador que fabrica e repara, utilizando ferramentas manuais próprias para enformar por batimento, artigos de prata, tais como terrinas, travessas, serviços de chá e de café e jarros com formas que não possam ser obtidas por torneamento; executa as tarefas fundamentais de caldeireiro, mas trabalha normalmente a prata, o que requer conhecimentos especiais; monta as diversas peças batidas (levantadas) e solda-as com liga de prata. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Ourives imprimidor (reparador) de metais preciosos. — Trabalhador que enforma peças de metal precioso, principalmente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito e utilizando moldes que previamente confecciona.

Ourives oficial de faqueiro. — Trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhes o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Ourives alisador e acabador de pratas. — Trabalhador que regulariza as superfícies de manufacturas de prata que se apresentem imperfeitas.

Ourives polidor de pratas. — Trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais de polidor de metais (operador de máquina de polir), mas com o objectivo específico de polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Ourives dourador e prateador. — Trabalhador que dá revestimento através de galvanoplastia, prepara a superfície dos objectos, recobrimo-os de ouro e prata, e ainda oxida, metaliza e cobreia.

Ourives esmaltador. — Trabalhador que aplica camadas de esmalte para decoração de jóias, filigranas e outros objectos de ouro e prata, após preparação prévia nas superfícies dos objectos, utilizando espátulas apropriadas. A esmaltagem pode ser feita por maçarico ou forno.

Ourives gravador manual. — Trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias, ouro e prata ou outros metais, com o auxílio de lupa, servindo-se de buris de diversos tipos. Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar. Por vezes executa o acabamento e dá pátina nas peças gravadas.

Ourives gravador mecânico. — Trabalhador que regula e manobra uma máquina (pantógrafo) que grava letras e motivos decorativos no metal, a partir de um molde, normalmente de maiores dimensões. Calcula a escala a adoptar, consulta uma tabela de conversão e marca os valores nos braços do sistema mecânico com que opera, utilizando, quando necessário, uma lupa ou tirando moldes de cera ou plasticina. Pode ter de afiar as ferramentas utilizadas na máquina.

Ourives guilhochador. — Trabalhador que ornamenta, em sulcos, determinadas peças de ourivesaria, servindo-se de uma máquina apropriada, monta na máquina o buril a utilizar e regula-o para a profundidade do corte pretendida, fixa o objecto a guilhochar na cabeça da máquina, monta as matrizes no dispositivo apropriado e adapta a uma delas o ponteiro apalpador. Executa os sulcos necessários para a perfeita cobertura da peça, mudando de matriz sempre que for preciso.

Ourives cinzelador. — Trabalhador que executa motivos em relevo ou lavrados em peças de metais preciosos servindo-se de cinzéis e de outras ferramentas manuais. Decalca o desenho a reproduzir trabalha o metal sobre uma ola ou baula (mistura de resina e gesso contida num recipiente) de forma a assegurar a estabilidade do metal durante a laboração, efectua o levantamento dos motivos das peças de chapa e rebaixa-as ou «estremece-as», utilizando macetas e cinzéis de vários tipos. Por vezes recorta moldes que haja fabricado para fundição, enche-os com gesso, chumbo, cera ou outro material, podendo ter de aperfeiçoar figuras obtidas por fundição. Pode trabalhar o metal segundo a sua própria inspiração e conceber o desenho a reproduzir.

Ourives fundidor-moldador (em caixas). — Trabalhador que executa moldações em caixas próprias, de ferro fundido (frascos, com areia especial), em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas). — Trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo das ceras perdidas, envolve o modelo em borracha, que será vulcanizada numa prensa eléctrica, corta a borracha com um bisturi, retirando o modelo, leva o molde de borracha a uma injectora para lhe ser introduzida a cera, deixa arrefecer e retira o modelo, de cera colocando-o numa «árvore» que, por sua vez, será metida num cilindro apropriado e envolvida com material refractário especial, coloca o cilindro num forno, à temperatura prescrita, a fim de eliminar o molde de cera, que sai através do gito, utiliza uma máquina centrífuga para fundir e depositar o metal no cilindro ou funde-o num cadinho e vaza-o em seguida e retira a peça do cilindro depois de arrefecida.

Ourives laminador. — Trabalhador que conduz uma máquina que reduz a várias espessuras barras ou arruelas de metais preciosos ou outros, segundo técnica apropriada, fazendo passar o lingote através do rolo do laminador, o qual aperta até conseguir a espessura desejada.

Ourives estampador. — Trabalhador que enforma a peça metálica por prensagem em balancé, escolhe e coloca os cunhos de aço no balancé, coloca a chapa adequada entre os cunhos e põe o balancé em movimento para comprimir a chapa e dar-lhe forma e observa a peça depois de enformada para ver se apresenta defeitos.

Ourives operador de máquina de lapidar metais. — Trabalhador que ornamenta, por facetamento e segundo o seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina apropriada, escolhe segundo o lapidado a obter e a fresa a utilizar, que monta no respectivo suporte, fixa na mesa da máquina o objecto a embelezar por lapidação, realiza as afinações necessárias, põe a ferramenta de corte em movimento e dirige, através do respectivo manípulo, a sua penetração no metal, ou manda com os respectivos dispositivos o deslocamento da mesa da máquina, de forma a conseguir por facetamento os motivos decorativos que pretende, examina a qualidade do trabalho realizado, retira a peça e repete as operações indicadas.

Ourives conserteiro. — Trabalhador que executa, exclusivamente, consertos em objectos manufacturados com metais finos.

Afinador de máquinas. — Trabalhador especializado nas diferentes máquinas da indústria de relojoaria-montagem de relógios ou manufactura de acessórios e que tem por funções específicas a manutenção, afinação e reparação dessas máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

Afinador de relógios. — Trabalhador, técnico especializado, que procede ao acabamento final do relógio, ajustando, regulamento e afinando os seus diferentes órgãos com o auxílio de ferramentas e aparelhos adequados.

Montador de relógios. — Trabalhador que monta as peças que vão constituir os diferentes órgãos de relógio, não lhe competindo o seu ajustamento e afinação.

Monitor. — Trabalhador que vigia o trabalho das máquinas e controla a produção e substitui as peças avariadas ou troca-as pelas que sejam necessárias à execução de tarefas diferentes.

Apontador. — Trabalhador que fornece a matéria-prima, ferramentas, peças sobresselentes, óleos de lubrificação, etc., que estão à sua guarda ou sob o seu controlo, procede à recolha e ao registo das peças manufacturadas e executa a sua embalagem para a entrada posterior nos circuitos comerciais.

Indiferenciado. — Trabalhador que não tem qualquer especialidade, limitando-se o seu trabalho a limpeza e recados.

ANEXO II

Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2005

Categorias profissionais	Remunerações — Euros
Encarregado geral	670
Encarregado de secção	634,50
Encarregado (OUR)	634,50
Ourives principal	616,50
Afinador de máquinas (RM)	616,50
Afinador de relógios (RM)	616,50
Ourives oficial de 1.ª classe	592
Montador de relógios de 1.ª classe	592
Ourives oficial de 2.ª classe	535
Montador de relógios de 2.ª classe	535
Ourives oficial de 3.ª classe	459
Apontador/monitor (RM)	459
Especializado (OUR/RM)	409
Indiferenciado (OUR/RM)	392
Pré-oficial (OUR/RM)	383,50
Praticante especial (OUR/RM)	380
Aprendiz do 2.º ano (OUR/RM)	RMMG
Aprendiz do 1.º ano (OUR/RM)	RMMG

OUR/ourivesaria.

RM — relojoaria — montagem.

RMMG — remuneração mínima mensal garantida — € 374,70.

ANEXO III

Documento da justificação das faltas referido na cláusula 55.ª, n.º 9

Comunicação de falta

A preencher pelo trabalhador

Nome: . . .

Profissão: . . .

comunica que deseja faltar/faltou ao serviço no seguinte período: de . . ./. . ./. . . a . . ./. . ./. . ., das . . . horas às . . . horas.

Pretende que as faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição;

Justificadas sem retribuição;

Licença sem retribuição.

Em anexo junta os seguintes documentos: . . .

Data: . . ./. . ./. . .

Assinatura: . . .

A preencher pela entidade patronal

Recebemos a comunicação de falta em . . ./. . ./. . .

A falta considera-se:

Justificada com retribuição;

Justificada sem retribuição;

Injustificada sem retribuição;

Licença sem retribuição.

Assinatura: . . .

ANEXO IV

Regulamento da comissão paritária

CAPÍTULO I

Da constituição e funcionamento da comissão paritária

Artigo 1.º

De acordo com a cláusula 72.ª do CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria (montagem), é instituída uma comissão paritária.

Artigo 2.º

A representação quer dos trabalhadores quer das entidades patronais será sempre paritária.

Artigo 3.º

A sua constituição será de seis membros, sendo respectivamente três designados pela FEQUIMETAL e três pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte.

Para a resolução de assuntos específicos de outras associações signatárias, poderão os representantes patronais designados ser parcialmente substituídos por representantes dessas associações.

Deverá haver igual número de substitutos.

Artigo 4.º

Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnicos, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito de voto.

Artigo 5.º

A comissão funcionará a requerimento de qualquer interessado, devendo este, para tal, dirigir-se ao organismo que o represente, que o comunicará à outra parte, informando-a da matéria a tratar.

Artigo 6.º

A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias depois de ter sido convocada.

Artigo 7.º

A comissão poderá reunir nos locais onde surjam questões sobre as quais seja pedida a sua intervenção, desde que, por maioria, entenda que só poderá pronunciar-se após visitar o local.

Artigo 8.º

No caso de promoções automáticas, a comissão paritária analisará estas questões, sempre que necessário no próprio local de trabalho, tendo em conta o n.º 6 da cláusula 11.ª

Artigo 9.º

Sobre as questões postas poderá haver acordo prévio dos organismos intervenientes, caso em que não será necessário reunir a comissão.

Artigo 10.º

A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, sem direito de voto.

CAPÍTULO II

Das atribuições e competência

Artigo 11.º

São atribuições da comissão paritária:

- Interpretar as convenções colectivas de trabalho;

- b) Dar pareceres e informações que lhe sejam solicitados por qualquer departamento estatal ou ainda por qualquer pessoa ou organismo abrangido pelo contrato colectivo de trabalho;
- c) Promover oficiosamente ou a solicitação de qualquer interessado o aperfeiçoamento e a execução do contrato colectivo de trabalho;
- d) Deliberar sobre questões de carácter técnico, classificação do pessoal, definição de categorias, equivalência de funções, integração nos respectivos grupos e criação de novas categorias;
- e) Propor aos outorgantes alterações e revisões da convenção colectiva de trabalho.

Artigo 12.º

A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes dois terços dos membros representantes de cada uma das partes.

Artigo 13.º

As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes por voto secreto.

Artigo 14.º

As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

Artigo 15.º

Das deliberações da comissão paritária pode qualquer interessado recorrer nos termos legais.

Artigo 16.º

Em tudo o que for omissa neste regulamento observar-se-ão as disposições legais em vigor, podendo entretanto, e a pedido de qualquer das partes, ser-lhe introduzidas quaisquer alterações.

Porto, 4 de Maio de 2005.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

Alfredo Jorge de Castro Neves, mandatário.
Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.
José Amândio Loureiro Alves Cunha, mandatário.
José Augusto Teixeira Seca, mandatário.

Pela ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu:

Alfredo Jorge de Castro Neves, mandatário.
Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.
José Amândio Loureiro Alves Cunha, mandatário.
José Augusto Teixeira Seca, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

Alfredo Jorge de Castro Neves, mandatário.
Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.
José Amândio Loureiro Alves Cunha, mandatário.
José Augusto Teixeira Seca, mandatário.

Pela AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Alfredo Jorge de Castro Neves, mandatário.
Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.
José Amândio Loureiro Alves Cunha, mandatário.
José Augusto Teixeira Seca, mandatário.

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

José Alberto Sousa Ribeiro, mandatário.
Adelino Miguel Borges, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia,

Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 4 de Abril de 2005. — Pelo Secretariado: *João da Silva — Adriano Beijinho Matoso*.

Depositado em 23 de Junho de 2005, a fl. 97 do livro n.º 10, com o n.º 138/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Revisão salarial e outras do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003, e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que em Portugal exerçam a actividade comercial de produtos alimentares representadas pela associação empre-

gadora outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

Cláusula 28.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 24 dias úteis remuneradas em cada ano civil.

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

a) Um dia útil de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

4 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

Cláusula 29.^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.

Cláusula 31.^a

Direito a férias dos trabalhadores com contrato inferior a seis meses

1 — Os trabalhadores admitidos com contrato de duração total inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

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

Cláusula 40.^a

Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

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 — Além dos obrigatórios, são para todos os efeitos considerados feriados os seguintes:

a) O feriado municipal da localidade em que esteja fixado o local de trabalho;
b) A terça-feira de Carnaval, ou outro dia à escolha do trabalhador quando o estabelecimento não encerre.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade empregadora, com informação aos sindicatos.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1 — Em 2004 os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 3,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado. A partir de 1 de Janeiro de 2005 o subsídio de refeição terá o valor de € 3,75.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo não é devido o subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 96.^a

Cláusula residual

Os trabalhadores sócios dos sindicatos outorgantes que à data da entrada em vigor do presente CCT lhes era aplicado o artigo 4.º, «Promoções e progressões», do anexo II manterão todos os direitos constantes do referido artigo, conforme anteriormente lhes era aplicado.

ANEXO I

Definição de funções

São aditadas a este anexo as seguintes categorias profissionais:

Operador auto. — É o trabalhador que num centro auto de uma unidade comercial desempenha todas as tarefas, de forma polivalente, de molde a assegurar o bom e regular funcionamento do referido centro.

Operador auto qualificado. — É o trabalhador que num centro auto de uma unidade comercial para além de desempenhar todas as tarefas, de forma polivalente, de molde a assegurar o bom e regular funcionamento do referido centro, se encarrega especialmente da montagem e ou mudanças de pneus, jantes, filtros, óleos, pastilhas de travões, baterias, escovas, limpa-vidros, lâmpadas, focagem de faróis, calibragem de rodas e reparação de furos, podendo ainda testar alternadores.

Subgerente. — É o trabalhador que na dependência hierárquica do gerente de loja pode, de igual modo, coordenar, gerir e dirigir uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto

de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

- Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
- Por ajustamento — decorridos dois anos de permanência no mesmo escalão salarial e desde que a avaliação de desempenho anualmente realizada por parte da entidade patronal tenha sido igual ou superior a 70 %, na média de dois anos, de acordo com o padrão de avaliação utilizado. A ausência de avaliação anual por parte da entidade empregadora implica automaticamente que o trabalhador obtenha (nesse ano) um resultado de 80 %. Poderá ainda o trabalhador recorrer ao sindicato outorgante, no caso de não concordar com a avaliação do seu desempenho realizada pela entidade patronal. Neste caso deverá ser efectuada nova avaliação com acompanhamento directo do representante sindical, que emitirá parecer escrito sobre a matéria.

4 — Como excepção única, o trabalhador que atinja o nível salarial XI-F, progredirá para o nível X-D ao fim de três anos, sem prejuízo do disposto no n.º 4 deste artigo.

5 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais e exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

ANEXO III-A

Tabela de remunerações base mensais

(em vigor entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais					
		A	B	C	D	E	F
I	Director-geral II	1 711	1 796,50	1 886,50	1 980,50	—	—
II	Coordenador de <i>cash & carry</i> II Director de loja II Director de serviços II Director-geral I	1 478	1 552	1 629,50	1 711	—	—
III	Chefe de departamento II Coordenador de <i>cash & carry</i> I Director de loja I Director de serviços I Gerente de loja II Supervisor de zona II Técnico superior IV	1 277	1 340,50	1 407,50	1 478	—	—
	Chefe de departamento I Chefe de serviços II						

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
IV	Coordenador de lojas II Gerente de loja I Gestor de produto II Supervisor de <i>call center</i> II Supervisor de zona I Técnico administrativo IV Técnico de informática IV Técnico IV Técnico operacional IV Técnico superior III	1 103	1 158	1 216	1 277	–	–
V	Chefe de serviços I Coordenador de lojas I Encarregado de loja A Gestor de cliente III Gestor de produto I Subgerente II Supervisor de <i>call center</i> I Supervisor de secção Técnico administrativo III Técnico III Técnico de informática III Técnico operacional III Técnico superior II Vendedor VI	953	1 000,50	1 050,50	1 103	–	–
VI	Chefe de secção/op. encarregado Chefe de secção administrativa Cortador qualificado Encarregado de loja B Gestor de cliente II Subgerente I Técnico administrativo II Técnico II Técnico de informática II Técnico operacional II Técnico superior I Vendedor V	833,50	864,50	907,50	953	–	–
VII	Assistente administrativo IV Assistente operacional IV Cortador III Cozinheiro qualificado Desenhador/decorador III Gestor de cliente I Motorista III Operador de <i>call center</i> II Operador qualificado Panificador qualificado Pasteleiro qualificado Secretário II Técnico administrativo I Técnico I Técnico de informática I Técnico operacional I Vendedor IV	720	756	794	833,50	–	–
VIII	Assistente administrativo III Assistente operacional III Cortador II Cozinheiro II Desenhador/decorador II Empregado de mesa/balcão IV Fiel de armazém II Motorista II Operador auto qualificado II Operador de <i>call center</i> II Operador loja IV Panificador II Pasteleiro II Promotor de vendas III Secretário I Vendedor III	622	653	685,50	720	756	794

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
IX	Assistente administrativo II	537,50	564	592,50	622	653	685,50
	Assistente operacional II						
	Conferente II						
	Cortador I						
	Cozinheiro I						
	Desenhador/decorador I						
	Empregado de mesa/balcão III						
	Empregado serviço externo II						
	Fiel Armazém I						
	Motorista I						
	Operador auto qualificado I						
	Operador de <i>call center</i> I						
	Operador loja III						
	Panificador I						
	Pasteleiro I						
	Promotor de vendas II						
	Telefonista/recepcionista II						
	Vendedor II						
	Vigilante II						
X	Assistente administrativo I	464	487,50	511,50	537,50	564	592,50
	Assistente operacional I						
	Auxiliar de cozinha II						
	Conferente I						
	Empregado de mesa/balcão II						
	Empregado de serviço externo I						
	Operador auto II						
	Operador de loja II						
	Promotor de vendas I						
	Servente/ajudante de motorista II						
	Servente de limpeza II						
	Telefonista/recepcionista I						
	Vendedor I						
	Vigilante I						
XI	Auxiliar de cozinha I	401		442		487,50	511,50
	Empregado de mesa/balcão I						
	Operador auto I						
	Operador de loja I						
	Servente/ajudante de motorista I						
	Servente de limpeza I						

ANEXO III-B

Tabela de remunerações base mensais

(em vigor entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2005)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
I	Director-geral II	1 754,50	1 842,50	1 934,50	2 031	—	—
II	Coordenador de <i>cash & carry</i> II	1 516	1 591,50	1 671	1 754,50	—	—
	Director de loja II						
	Director de serviços II						
	Director-geral I						
III	Chefe de departamento II	1 309,50	1 375	1 443,50	1 516	—	—
	Coordenador de <i>cash & carry</i> I						
	Director de loja I						
	Director de serviços I						
	Gerente de loja II						
	Supervisor de zona II						
	Técnico superior IV						
	Chefe de departamento I						
	Chefe de Serviços II						
	Coordenador de lojas II						

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
IV	Gerente de loja I Gestor de produto II Supervisor de <i>call center</i> II Supervisor de zona I Técnico administrativo IV Técnico informática IV Técnico IV Técnico operacional IV Técnico superior III	1 131	1 187,50	1 247	1 309,50	–	–
V	Chefe de serviços I Coordenador de lojas I Encarregado de loja A Gestor de cliente III Gestor de produto I Subgerente II Supervisor de <i>call center</i> I Supervisor de secção Técnico administrativo III Técnico III Técnico de informática III Técnico operacional III Técnico superior II Vendedor VI	977	1 026	1 077,50	1 131	–	–
VI	Chefe secção/op. encarregado Chefe de secção administrativa Cortador qualificado Encarregado de loja B Gestor de cliente II Subgerente I Técnico administrativo II Técnico II Técnico de informática II Técnico operacional II Técnico superior I Vendedor V	854,50	886,50	930,50	977	–	–
VII	Assistente administrativo IV Assistente operacional IV Cortador III Cozinheiro qualificado Desenhador/decorador III Gestor de cliente I Motorista III Operador de <i>call center</i> II Operador qualificado Panificador qualificado Pasteleiro qualificado Secretário II Técnico administrativo I Técnico I Técnico de informática I Técnico operacional I Vendedor IV	738,50	775,50	814	854,50	–	–
VIII	Assistente administrativo III Assistente operacional III Cortador II Cozinheiro II Desenhador/decorador II Empregado de mesa/balcão IV Fiel de armazém II Motorista II Operador auto qualificado II Operador de <i>call center</i> II Operador de loja IV Panificador II Pasteleiro II Promotor de vendas III Secretário I Vendedor III	638	670	703	738,50	775,50	814

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
IX	Assistente administrativo II	551	578,50	607,50	638	670	703
	Assistente operacional II						
	Conferente II						
	Cortador I						
	Cozinheiro I						
	Desenhador/decorador I						
	Empregado de mesa/balcão III						
	Empregado de serviço externo II						
	Fiel de armazém I						
	Motorista I						
	Operador auto qualificado I						
	Operador de <i>call center</i> I						
	Operador de loja III						
	Panificador I						
	Pasteleiro I						
	Promotor de vendas II						
	Telefonista/recepcionista II						
	Vendedor II						
	Vigilante II						
X	Assistente administrativo I	476	500	525	551	578,50	607,50
	Assistente operacional I						
	Auxiliar de cozinha II						
	Conferente I						
	Empregado de mesa/balcão II						
	Empregado de serviço externo I						
	Operador auto II						
	Operador de loja II						
	Promotor de vendas I						
	Servente/ajudante de motorista II						
	Servente de limpeza II						
	Telefonista/recepcionista I						
	Vendedor I						
	Vigilante I						
XI	Auxiliar de cozinha I	411,50	—	453,50	—	500	525
	Empregado de mesa/balcão I						
	Operador auto I						
	Operador de loja I						
	Servente/ajudante de motorista I						
	Servente de limpeza I						

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 5200 empresas e 10 500 trabalhadores.

Lisboa, 17 de Maio de 2005.

Pela ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares:

Manuel de Lima Amorim, presidente da direcção.
Joaquim Silvestre Ferreira, director e tesoureiro.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

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

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que em Portugal exerçam a actividade comercial de produtos alimentares, representadas pela associação empregadora outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas

que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes reúnam as condições para essa filiação.

3 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia deste CCT só poderá ocorrer 10 meses após a produção de efeitos da última revisão.

4 — A resposta à proposta e a respectiva contraproposta devem ser apresentadas até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração máxima de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva, nos termos previstos no presente CCT.

7 — Até a entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

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

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho por tempo indeterminado deverá preferencialmente constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo

um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho.

2 — No acto de admissão deverá ser fornecido ao trabalhador um exemplar deste CCT e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, nas condições previstas na lei, sendo obrigatoriamente reduzido a escrito.

2 — As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a XI;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais V a VIII;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a IV.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;

- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver a fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- d) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e facilitar a formação académica, profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos das cláusulas 83.^a e 84.^a deste CCT;
- f) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- h) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, instituições de segurança social, membros de comissões de trabalhadores, comissões paritárias, ou outras organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as funções e tarefas que lhe forem atribuídas e comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade empregadora ou a quem a represente em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho, e dar especial atenção à aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

- i) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- j) Esforçar-se por aumentar o seu nível cultural e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou compensar créditos que tenha sobre o trabalhador, ou fazer quaisquer outros descontos ou deduções, fora dos casos expressamente previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 26.^a;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 63.^a

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo 1 a este CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação,

para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 11.^a

Enquadramento profissional

1 — As diversas categorias profissionais integram as carreiras previstas no anexo II e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2 — Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efectiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

Cláusula 12.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às situações de substituição temporária de um trabalhador.

Cláusula 13.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

2 — Acessoriamente e mantendo-se a função normal como actividade principal, pode a entidade empregadora encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com aquela.

3 — Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas nem afins ao objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Período e horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste CCT, compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios, as oito horas diárias nem as quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados na empresa.

Cláusula 15.^a

Organização da duração do trabalho

1 — Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência de 12 meses, o qual deve corresponder ao ano civil, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;
- b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as quarenta e oito horas;
- c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as duas horas;
- d) Por acordo individual entre a entidade empregadora e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- e) Qualquer alteração ao horário de trabalho tem de obter previamente o acordo expresso do trabalhador ou trabalhadores envolvidos.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3 — Para além dos intervalos de descanso previstos no número dois e dentro dos limites aí estabelecidos, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve convencionar-se outro com a frequência e a duração que as partes acordarem, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

4 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas seguidas.

5 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados.

Cláusula 16.^a

Alterações ao horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho poderá ser temporariamente acrescido até duas horas diárias, mas sem ultrapassar o limite de dez horas por dia e quarenta e oito horas por semana, desde que tal modificação de horário seja comunicada ao trabalhador com pelo menos oito dias de antecedência.

2 — À prestação de trabalho cuja duração seja fixada nos limites máximos previstos no número anterior não pode acrescer a exigência de trabalho suplementar.

3 — O acréscimo de trabalho previsto no n.º 1 não conta para efeitos de trabalho suplementar e terá de ser compensado num período máximo de oito semanas ou adicionado aos dias de férias, cabendo a opção ao trabalhador.

Cláusula 17.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias seguidos e completos de descanso semanal, sendo o primeiro dia considerado complementar e o segundo obrigatório.

2 — Nos estabelecimentos onde não haja prestação de trabalho ao sábado de tarde e ao domingo, ou apenas ao domingo, o meio dia, ou o dia de descanso semanal complementar em falta, será gozado em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

3 — Nos estabelecimentos em que prestem serviço cinco ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde ou a manhã imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório semanal.

4 — Por acordo expresso e específico para o efeito, o trabalhador e a entidade empregadora podem acordar que os dois dias de descanso semanal podem ser gozados de forma diversa da prevista nos números anteriores.

5 — O dia de descanso semanal obrigatório terá de coincidir com pelo menos 15 domingos em cada ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias.

6 — O trabalho prestado ao domingo dá direito ao subsídio previsto na cláusula 55.^a

7 — Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação directa com os serviços comerciais e de quem não dependa o bom funcionamento da actividade comercial, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras à Inspecção-Geral do Trabalho, os trabalhadores que

dêem a sua concordância e se encontrem nas seguintes situações:

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

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao descanso semanal e feriados obrigatórios, nem dispensa do dever geral de assiduidade.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 60.^a

Cláusula 19.^a

Tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.

2 — A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.

3 — No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4 — A duração do trabalho convencionada só pode ser modificada por acordo entre as partes.

5 — Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo ou o inverso.

6 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base na proporção do respectivo período de trabalho semanal e em referência à paga na empresa para a respectiva categoria profissional, ou, na falta desta, à fixada para a respectiva categoria na tabela anexa a este CCT.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efectivo.

8 — O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento:

- a) 50% para estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores;
- b) 20% para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores.

9 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Será permitida a realização de trabalho suplementar nos casos a seguir indicados:

- a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, susceptível de originar consequências ou prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade;
- b) Para execução de tarefas de balanço e inventário;
- c) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;
- d) Em casos de força maior devidamente justificados.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização da entidade empregadora, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

4 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias em dia útil, e às horas correspondentes ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar no total as duzentas horas anuais.

5 — A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

6 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

7 — É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado idóneo.

8 — Não se considera trabalho suplementar:

- a) O que não for expressamente determinado pela entidade empregadora;
- b) O prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, excepto se em dia feriado ou em dia(s) de descanso semanal;
- c) O prestado para compensar suspensão de actividade imediatamente anterior ou posterior a feriado ou dia de descanso semanal («pontes»), quando haja acordo entre as partes.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — Nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores, 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 des-

canso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes ou, por acordo entre as partes, adicionado ao período de férias.

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

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efectuado.

3 — O trabalho normal nocturno não pode ser prestado em período superior a oito horas.

4 — O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 54.^a

Cláusula 23.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — O trabalho em regime de turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida.

2 — Na prestação de trabalho em regime de turnos considera-se ciclo de horário o número de semanas necessário ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho.

3 — A organização dos horários de trabalho em regime de turnos deve obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando o respectivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- e) O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo, pelo menos 15 vezes em cada ano;
- f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal.

4 — A prestação de trabalho em regime de turnos dá ao trabalhador o direito a receber a remuneração especial prevista na cláusula 56.^a

Cláusula 24.^a

Organização do trabalho por turnos

1 — É necessário requerer ao Ministério do Trabalho a aprovação dos horários em regime de turnos.

2 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a organização dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — A mudança de horário de trabalho de trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implicar alteração do seu contrato individual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação da empresa onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um local de trabalho, nos termos do número anterior, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste CCT.

3 — Os trabalhadores cuja actividade tenha um carácter ambulatorio ou itinerante reportarão à sede ou filial da entidade empregadora.

Cláusula 26.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sempre que tal necessidade resulte da mudança, total ou parcial, das instalações da empresa onde aquele presta serviço, desde que tal não cause prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 63.^a

3 — Para efeitos do número anterior, tem o trabalhador de invocar os prejuízos que sofrerá decorrentes da mudança, competindo à entidade patronal, se não concordar, provar que da transferência não resulta prejuízo para aquele.

4 — Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

5 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência.

6 — Quando a transferência do local de trabalho não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas,

designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 27.^a

Deslocações em serviço

1 — As deslocações em serviço consistem na realização temporária da prestação de trabalho em local diverso do local de trabalho.

2 — As despesas resultantes das deslocações em serviço são da responsabilidade da entidade patronal, nomeadamente transporte, alojamento e alimentação.

3 — Se o trabalhador e a entidade empregadora assim o acordarem, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 28.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 24 dias úteis remuneradas em cada ano civil.

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

a) Um dia útil de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

4 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

Cláusula 29.^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.

Cláusula 30.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de Maio a 31 de Outubro ou por período inferior em diferente época do ano.

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

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

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

Cláusula 31.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos com contrato de duração total inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

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

Cláusula 32.^a

Retribuição durante as férias

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

2 — A redução do período de férias nos termos do n.º 3 da cláusula 44.^a não implica redução correspondente na retribuição.

Cláusula 33.^a

Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação de regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao tra-

balhador, desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Marcação

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador e pode, na base do cálculo até ao termo de um período de referência, ter o respectivo gozo antecipado.

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

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

4 — No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

6 — 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.

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

8 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 35.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 36.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — 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 empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 34.^a

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

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

Cláusula 37.^a

Interrupção

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 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

4 — O gozo dos dias de férias compreendido ainda no período anteriormente marcado prosseguirá logo

após a alta, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

5 — A prova da situação de doença prevista nos termos do n.º 3 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 38.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, 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 39.^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 a entidade empregadora o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira de Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO II

Feriados e faltas

Cláusula 40.^a

Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

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 — Além dos obrigatórios, são para todos os efeitos considerados feriados os seguintes:

a) O feriado municipal da localidade em que esteja fixado o local de trabalho;

- b) A terça-feira de Carnaval, ou outro dia à escolha do trabalhador quando o estabelecimento não encerre.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade empregadora, com informação aos sindicatos.

Cláusula 41.^a

Conceito de faltas

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

2 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

Cláusula 42.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) Por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As dadas pelos membros dos órgãos sociais das associações sindicais ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, no exercício das respectivas actividades nos termos do disposto na lei e nas cláusulas deste CCT;
- e) As motivadas pela prestação de provas de exames em estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, nos termos da lei aplicável;
- f) As motivadas pela necessidade de prestar assistência urgente e inadiável aos membros o seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- g) Por doença ou acidente do trabalhador;
- h) As motivadas pelo cumprimento de obrigações legais;
- i) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário nos termos da lei;
- j) Em caso de doação gratuita de sangue, até um dia, e nunca por mais de uma vez por trimestre;
- k) As dadas pelo pai no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, até cinco dias úteis seguidos ou interpolados;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora ou superior hierárquico com poderes para o efeito.

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

Cláusula 43.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade empregadora por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As imprevisíveis serão comunicadas, por qualquer meio, no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — A entidade empregadora tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, implicando a não apresentação da prova no prazo de oito dias úteis a contar da data em que for solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, a não justificação da falta.

Cláusula 44.^a

Efeitos e descontos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, com as seguintes excepções quanto à retribuição:

- a) As dadas ao abrigo da alínea f) do n.º 1 da cláusula 42.^a, para além de 2 dias seguidos ou 30 interpolados, no espaço de um ano;
- b) As dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula 42.^a, para além dos créditos de horas concedidos por lei e por este regulamento;
- c) As faltas por motivo de doença ou acidente, quando o trabalhador tiver direito a subsídio nos termos do regime geral da segurança social, bem como as faltas decorrentes de doença profissional ou acidente de trabalho quando o trabalhador tiver direito a subsídio pago por entidade seguradora.

2 — As faltas previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 42.^a poderão ser remuneradas ou não, conforme acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora no momento da autorização.

3 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei, podendo ser substituída, no caso de o trabalhador assim expressamente o declarar preferir, a perda da retribuição por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias de férias.

4 — No caso de na apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal, respectivamente.

Cláusula 45.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a termo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 46.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, que não serão remunerados, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 47.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição, nos termos do presente CCT, as remunerações a que o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2 — Para efeitos deste CCT, a retribuição é integrada pela remuneração de base mensal, correspondente à categoria profissional e escalão remuneratório, pelas remunerações variáveis, quando as houver, pelos subsídios de turno, especial de funções e de isenção de horário de trabalho, sempre que a eles o trabalhador tiver direito, a que acrescerão os montantes devidos a título de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

3 — As remunerações base mensais devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo III do presente CCT.

4 — Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor de retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 48.^a

Prestações não retributivas

Não são consideradas retributivas as seguintes remunerações:

- a) Prémios de produtividade ou outras prestações ligadas ao desempenho profissional do trabalhador;
- b) Ajudas de custo;
- c) Remuneração de trabalho suplementar, salvo quando tenha carácter habitual e regular;
- d) Gratificações ocasionais;
- e) Participação nos lucros;
- f) Subsídio para falhas e outros análogos directamente ligados à função.

Cláusula 49.^a

Retribuição mista

1 — Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2 — A parte certa da retribuição não pode ser inferior à prevista neste CCT para a respectiva categoria profissional.

3 — Quando a parte variável estiver directamente ligada às vendas efectuadas pelo trabalhador, é a todo o tempo possível aos empregadores e trabalhadores negociar as percentagens de cálculo da parte variável, em função de razões estruturais ou conjunturais que impliquem alterações de preços de bens ou serviços. Os acordos estabelecidos serão sempre reduzidos a escrito.

4 — O pagamento do valor da retribuição variável ocorrerá no final do mês seguinte ao das vendas efectuadas ou noutra data que venha a ser acordada entre a entidade empregadora e o trabalhador.

5 — Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 50.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado o maior período de férias, ou noutra data que corresponda à prática habitual da empresa.

3 — No ano de admissão, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro ou até 15 de Dezembro.

3 — Nos casos em que o trabalhador ainda não tenha um ano de antiguidade, ou cesse o contrato antes da data do pagamento dos subsídios, ou, ainda, quando ocorreu suspensão do contrato por impedimento prolongado, o subsídio será pago na proporção dos meses e dias de prestação de serviço efectivo no ano civil a que respeitar.

Cláusula 52.^a

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

Cláusula 53.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar e em dia feriado será remunerado com um acréscimo 100 % sobre o valor da remuneração horária.

2 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 54.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 50 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

Cláusula 55.^a

Subsídio de domingo

1 — Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de valor correspondente a um dia normal de trabalho, calculado de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 4 da cláusula 47.^a

2 — No caso dos trabalhadores a tempo parcial, em que o período normal de trabalho diário é variável, o valor do subsídio corresponderá ao mais elevado entre a média diária de horas de trabalho semanal e o número

de horas trabalhado no domingo em causa, mas nunca inferior a quatro.

Cláusula 56.^a

Subsídio de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos tem direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

- a) 25 % da remuneração base mensal, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis;
- b) 20 % da remuneração base mensal no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável).

2 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — Só haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de remuneração.

4 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respectivo.

Cláusula 57.^a

Subsídio especial de funções

1 — A nomeação formal por escrito para o exercício temporário de funções de coordenação institucional de grupo ou equipa dará lugar ao pagamento de um subsídio, de valor equivalente a pelo menos 10 % da remuneração base mensal, o qual acrescerá a essa remuneração.

2 — O pagamento do subsídio referido no número anterior apenas é devido enquanto o trabalhador se mantiver no desempenho daquelas funções.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1 — Em 2004, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 3,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado. A partir de 1 de Janeiro de 2005, o subsídio de refeição terá o valor de € 3,75.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo, não é devido o subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 59.^a

Subsídio de falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento será atribuído um subsídio men-

sal para falhas, adequado à responsabilidade inerente aos valores movimentados, de valor correspondente a pelo menos 5% do nível salarial IX-C.

2 — Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora, a expensas suas.

3 — No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 60.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio mensal que não será inferior ao valor correspondente a 20% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 62.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 63.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano,

ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da empresa;
- b) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — Nos casos de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador ou de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor da indemnização será de um mês e meio de retribuição por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 64.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade empregadora deve passar ao trabalhador certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas, e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de des-

pedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo e da cláusula 68.^a

Cláusula 67.^a

Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste CCT ou na lei.

2 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora teve conhecimento da infracção.

3 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis, prorrogável uma única vez, por igual período, a solicitação expressa do trabalhador.

4 — A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias seguintes à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 68.^a

Despedimento

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa para proceder ao despedimento tem a entidade empregadora de efectuar processo disciplinar, nos termos e com as formalidades previstos e descritos na lei, sob pena de o despedimento ser declarado ilícito.

Cláusula 69.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou se este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 70.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das

empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas textos, convocações, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3 — As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores sempre que necessário.

Cláusula 71.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de oito horas mensais remuneradas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 72.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de 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.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 73.^a

Quotização sindical

A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual.

Cláusula 74.^a

Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram e a título permanente, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

Cláusula 75.^a

Direito à informação

As empresas têm o dever de prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 76.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação a entidade empregadora.

Cláusula 77.^a

Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 78.^a

Licença por paternidade

1 — O pai trabalhador tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

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

2 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 14 dias.

Cláusula 79.^a

Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade, cumulável com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 81.^a

2 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

Cláusula 80.^a

Licença por adopção

1 — Em caso de adopção, aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 81.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

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

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

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

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 82.^a

Protecção da saúde e segurança

1 — A entidade empregadora tem de avaliar as condições de prestação do trabalho, de modo a determinar

qualquer risco para a saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como eventuais repercussões sobre a gravidez ou amamentação e medidas a tomar.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde das trabalhadoras, deve a entidade empregadora tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

Cláusula 83.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade empregadora tem de garantir especiais condições de trabalho aos menores, a fim de potenciar o seu bom e saudável desenvolvimento físico, social e profissional.

2 — Os jovens trabalhadores poderão ser alvo de especiais acções de formação no posto de trabalho, bem como deverão ser incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade ou a frequentar estágios qualificantes e de inserção numa carreira profissional

Cláusula 84.^a

Formação profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2 — A formação profissional considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, actuando o trabalhador quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3 — Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 85.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este CCT aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir, directamente ou através de companhia seguradora, um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no n.º 2.

5 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 86.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — As empresas abrangidas por este CCT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com excepção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 87.^a

Benefícios complementares

1 — As empresas poderão instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2 — A instituição de tais benefícios dependerá sempre da dimensão e da capacidade económica das empresas, mas deve ter-se sempre presente o objectivo da uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores.

3 — Mantêm-se, no âmbito do contrato individual de trabalho de cada trabalhador, os benefícios e regalias sociais existentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 88.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela higiene, segurança e saúde no trabalho.

4 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos ou nomeados nos termos previstos na lei.

Cláusula 89.^a

Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão directamente, em associação ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

CAPÍTULO XIV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 90.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da ANACPA e três em representação da FETESE, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes,

devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

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

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

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e da Solidariedade para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste CCT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 91.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 92.^a

Centro de arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a constituir um centro de arbitragem institucionalizada para conflitos individuais de trabalho que envolvam trabalhadores e entidades empregadoras a quem este CCT seja aplicável.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 93.^a

Regras de transição e integração

1 — Após a definição da nova categoria profissional de entre as previstas no anexo I, os trabalhadores serão integrados no escalão salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua remuneração base mensal em 1 de Janeiro de 2000 (escalão salarial igual ou imediatamente inferior).

2 — Para determinação da remuneração base mensal em 1 de Janeiro de 2000 deverão ser adoptados os seguintes procedimentos:

- a) Serão incorporadas na remuneração base as diurnidades, quando existam, e todas as outras prestações que o trabalhador aufera por força de convenção colectiva de trabalho anteriormente aplicável e que não estejam previstas neste CCT;
- b) Após a incorporação, se a ela houver lugar, será a remuneração base mensal actualizada em 3,5%. Esta actualização não será exigível, no todo ou em parte, se a entidade empregadora tiver procedido, voluntariamente ou por força de convenção colectiva de trabalho anteriormente aplicável, à actualização da remuneração base do trabalhador depois de 1 de Janeiro de 2000, e em percentagem igual ou superior a 3,5%.

3 — A contagem do tempo de permanência no novo escalão salarial para efeitos de progressão inicia-se em 1 de Janeiro de 2000, relevando, todavia, para efeitos de posicionamento e progressão, o tempo de permanência na categoria, escalão nível ou grau anteriores, desde que tenham prevista progressão automática.

4 — Quando haja equivalência de vencimentos de níveis salariais diferentes, dentro da mesma categoria profissional, a integração será sempre feita para o nível superior a que corresponde a remuneração base.

Cláusula 94.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 95.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 96.^a

Residual

Os trabalhadores sócios dos sindicatos outorgantes que à data da entrada em vigor do presente CCT lhes era aplicado o artigo 4.º («Promoções e progressões») do anexo II, manterão todos os direitos constantes do referido artigo, conforme anteriormente lhes era aplicado.

ANEXO I

Definição de funções

Assistente administrativo. — Trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviços de electricista, mecânico, serralheiro, etc., quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar de cozinha. — Trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação de refeições.

Chefe de departamento. — Trabalhador que, numa unidade comercial com área de venda contínua superior a 2000 m², organiza, controla e dirige as actividades de um departamento sob a orientação de um director de loja.

Chefe de secção administrativa. — Trabalhador que organiza, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma secção da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Chefe de secção/operador encarregado. — Trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe, nomeadamente, a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de *stocks* e pela conta de exploração.

Chefe de serviços. — Trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores.

Conferente. — Trabalhador que, num entreposto, controla, regista e confere entradas e ou saídas de material do armazém, sendo responsável pela actualização dos elementos de informação correspondentes.

Coordenador de «cash & carry». — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, é responsável pela coordenação e organização da actividade de um grupo de armazéns de *cash & carry*, numa determinada zona e de acordo com as orientações da hierarquia respectiva.

Coordenador de lojas. — Trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas de venda contínua até 500 m².

Cortador. — Trabalhador que procede ao desmancho de reses, à preparação, corte e embalagem das carnes. É responsável, na sua área, pelo atendimento de clientes e pela conservação e limpeza dos utensílios com que trabalha.

Cozinheiro. — Trabalhador que prepara, tempera, cozinha e emprata os alimentos destinados a refeições. Participa na elaboração e composição das ementas. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e gêneros que utiliza, bem como pela limpeza dos utensílios da cozinha. É responsável pelo registo da actividade e consumo das matérias-primas.

Desenhador/decorador. — É o trabalhador que desenha ou pinta o equipamento do espaço interior, destinado a *stands*, postos de venda, montras, exposição e similares. Executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.

Director-geral. — Trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela coordenação das grandes áreas de actividade da empresa. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas.

Director de loja. — Trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige unidades comerciais com área de venda contínua superior a 2000 m².

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe são atribuídos, as actividades do serviço em que se insere. Colabora na determinação da política da empresa, planeia a utilização de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

Empregado de mesa/balcão. — Trabalhador que se ocupa do serviço de balcão e ou de mesa, atende e serve os clientes e procede à arrumação, limpeza e conservação de mesas, bar, balcão ou *snack*.

Empregado de serviço externo. — Trabalhador que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega e recolha de documentos, podendo ainda efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado de loja A. — Trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m² e 1000 m² ou que tenha menos de 500 m² e um número de trabalhadores superior a seis.

Encarregado de loja B. — Trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m² e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

Fiel de armazém. — Trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Gerente de loja. — Trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

Gestor de cliente. — É o trabalhador que tem a responsabilidade de angariação de clientes, através da pros-

pecção de potenciais clientes, apresentando e promovendo propostas e dando formação e apoio na realização de primeiras encomendas. Desenvolve ainda a relação com os clientes, divulgando produtos, promoções e serviços, sugerindo e apoiando o desenvolvimento do negócio do cliente. Gere reclamações e controla os pagamentos.

Gestor de produto. — Trabalhador que analisa estudos de mercado, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Selecciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe e controla a realização de acções promocionais dos produtos da sua responsabilidade.

Motorista (pesados e ligeiros). — Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

Operador auto. — É o trabalhador que, num centro auto de uma unidade comercial, desempenha todas as tarefas, de forma polivalente, de molde a assegurar o bom e regular funcionamento do referido centro.

Operador auto qualificado. — É o trabalhador que, num centro auto de uma unidade comercial, para além de desempenhar todas as tarefas de forma polivalente, de molde a assegurar o bom e regular funcionamento do referido centro, se encarrega especialmente da montagem e ou mudanças de pneus, jantes, filtros, óleos, pastilhas de travões, baterias, escovas, limpa-vidros, lâmpadas, focagem de faróis, calibragem de rodas e reparação de furos, podendo ainda testar alternadores.

Operador de «call center». — É o trabalhador que, no serviço de televenda, recepciona encomendas, gere reclamações e introduz dados nos sistemas. Realiza a venda e angariação proactiva de clientes, gerindo a comunicação com os clientes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Operador de loja. — Trabalhador que, na unidade comercial, desempenha, de forma polivalente, todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente aquelas ligadas com a recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respectivo posto de trabalho, quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas.

Operador qualificado. — Trabalhador que, numa unidade comercial, na dependência de hierarquia superior, para além das funções atribuídas aos operadores, se ocupa de serviços especializados e de maior responsabilidade, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores.

Panificador. — Trabalhador que executa todas as tarefas inerentes ao fabrico de pão e produtos afins, designadamente amassa, prepara, corta, pesa e enrola a massa a panificar e controla a cozedura. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas com que trabalha. É responsável pelo registo da actividade e consumo das matérias-primas.

Pasteleiro. — Trabalhador que prepara as massas, os cremes, xaropes de recheio e as coberturas, vigia a cozedura dos produtos confeccionados e procede à decoração e acabamento dos produtos finais. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros que utiliza, bem como pela limpeza dos utensílios e maquinaria da área onde trabalha. Participa e colabora na realização de inventários de existências da secção.

Promotor de vendas. — 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.

Secretário. — Trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Servente/ajudante de motorista. — Trabalhador que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de actividade.

Servente de limpeza. — Trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Subgerente. — É o trabalhador que, na dependência hierárquica do gerente de loja, pode, de igual modo, coordenar, gerir e dirigir uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

Supervisor de «call center». — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de televenda, com base em orientações superiores e utilizando os meios humanos e tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Supervisor de secção. — Trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de uma determinada secção num grupo de lojas, de acordo com as orientações determinadas pela respectiva hierarquia.

Supervisor de zona. — Trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de um grupo de lojas com áreas de venda contínua entre 500 m² e 2000 m², numa determinada zona e de acordo com as orientações da hierarquia respectiva.

Técnico. — Trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço numa ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas e ou que envolvam análise e interpretação de resultados, procedendo ao seu tratamento e sistematização. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico administrativo. — Trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática. — Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico operacional. — É o trabalhador detentor da adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, mecânico, serralheiro, etc. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos especializados que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico superior. — Trabalhador normalmente habilitado com uma licenciatura, de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos e cujas funções consistem na realização, em qualquer das áreas da empresa, de estudos e análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Telefonista/recepcionista. — Trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Vendedor. — Trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade empregadora.

Vigilante. — Trabalhador que vela pela segurança das instalações, mercadorias e pessoas, verificando e comunicando as anomalias detectadas; verifica e regista a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de laboração; presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações solicitadas.

ANEXO II
Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

- a) Categoria profissional — designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional — conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau — situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial — remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior, atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão — constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
- b) Por ajustamento — decorridos dois anos de permanência no mesmo escalão salarial e desde que a avaliação de desempenho anualmente realizada por parte da entidade patronal tenha sido igual ou superior a 70 %, na média de dois anos, de acordo com o padrão de avaliação utilizado. A ausência de avaliação anual por parte da entidade empregadora implica automaticamente que o trabalhador obtenha (nesse ano) um resultado de 80 %. Poderá ainda o trabalhador recorrer ao sindicato outorgante, no caso de não concordar com a avaliação do seu desempenho realizada pela entidade patronal. Neste caso, deverá ser efectuada nova avaliação, com acompanhamento directo do representante sindical, que emitirá parecer escrito sobre a matéria.

4 — Como excepção única, o trabalhador que atinja o nível salarial XI-F progredirá para o nível x-D ao fim de três anos, sem prejuízo do disposto no n.º 4 deste artigo.

5 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

Artigo 5.º

Estágio

1 — A admissão para as categorias profissionais constantes dos níveis salariais v a XI do anexo III poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

2 — O estágio terá a duração máxima de seis meses, durante os quais o trabalhador auferirá uma remuneração base mensal que não pode ser inferior a 80 % da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

3 — Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão durante um período equivalente à da duração para ele prevista, desde que documentado.

ANEXO III-A

Tabela de remunerações base mensais

(em vigor entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
I	Director-geral II	1 711	1 796,50	1 886,50	1 980,50	–	–
II	Coordenador de <i>cash & carry</i> II Director de loja II Director de serviços II Director-geral I	1 478	1 552	1 629,50	1 711	–	–
III	Chefe de departamento II Coordenador de <i>cash & carry</i> I Director de loja I Director de serviços I Gerente de loja II Supervisor de zona II Técnico superior IV	1 277	1 340,50	1 407,50	1 478	–	–
IV	Chefe de departamento I Chefe de serviços II Coordenador de lojas II Gerente de loja I Gestor de produto II Supervisor de <i>call center</i> II Supervisor de zona I Técnico administrativo IV Técnico de informática IV Técnico IV Técnico operacional IV Técnico superior III	1 103	1 158	1 216	1 277	–	–
V	Chefe de serviços I Coordenador de lojas I Encarregado de loja A Gestor de cliente III Gestor de produto I Subgerente II Supervisor de <i>call center</i> I Supervisor de secção Técnico administrativo III Técnico III Técnico de informática III Técnico operacional III Técnico superior II Vendedor VI	953	1 000,50	1 050,50	1 103	–	–
VI	Chefe de secção/op. encarregado Chefe de secção administrativa Cortador qualificado Encarregado de loja B Gestor de cliente II Subgerente I Técnico administrativo II Técnico II Técnico de informática II Técnico operacional II Técnico superior I Vendedor V	833,50	864,50	907,50	953	–	–
VII	Assistente administrativo IV Assistente operacional IV Cortador III Cozinheiro qualificado Desenhador/decorador III Gestor de cliente I Motorista III Operador de <i>call center</i> II	720	756	794	833,50	–	–

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
	Operador qualificado Panificador qualificado Pasteleiro qualificado Secretário II Técnico administrativo I Técnico I Técnico de informática I Técnico operacional I Vendedor IV						
VIII	Assistente administrativo III Assistente operacional III Cortador II Cozinheiro II Desenhador/decorador II Empregado de mesa/balcão IV Fiel de armazém II Motorista II Operador auto qualificado II Operador de <i>call center</i> II Operador loja IV Panificador II Pasteleiro II Promotor de vendas III Secretário I Vendedor III	622	653	685,50	720	756	794
IX	Assistente administrativo II Assistente operacional II Conferente II Cortador I Cozinheiro I Desenhador/decorador I Empregado de mesa/balcão III Empregado de serviço externo II Fiel de armazém I Motorista I Operador auto qualificado I Operador de <i>call center</i> I Operador de loja III Panificador I Pasteleiro I Promotor de vendas II Telefonista/recepcionista II Vendedor II Vigilante II	537,50	564	592,50	622	653	685,50
X	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar de cozinha II Conferente I Empregado de mesa/balcão II Empregado de serviço externo I Operador auto II Operador de loja II Promotor de vendas I Servente/ajudante motorista II Servente de limpeza II Telefonista/recepcionista I Vendedor I Vigilante I	464	487,50	511,50	537,50	564	592,50
XI	Auxiliar de cozinha I Empregado de mesa/balcão I Operador auto I Operador de loja I Servente/ajudante de motorista I Servente de limpeza I	401	–	442	–	487,50	511,50

ANEXO III-B

Tabela de remunerações base mensais

(em vigor entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2005)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
I	Director-geral II	1 754,50	1 842,50	1 934,50	2 031	–	–
II	Coordenador de <i>cash & carry</i> II Director de loja II Director de serviços II Director-geral I	1 516	1 591,50	1 671	1 754,50	–	–
III	Chefe de departamento II Coordenador de <i>cash & carry</i> I Director de loja I Director de serviços I Gerente de loja II Supervisor de zona II Técnico superior IV	1 309,50	1 375	1 443,50	1 516	–	–
IV	Chefe de departamento I Chefe de serviços II Coordenador de lojas II Gerente de loja I Gestor de produto II Supervisor de <i>call center</i> II Supervisor de zona I Técnico administrativo IV Técnico de informática IV Técnico IV Técnico operacional IV Técnico superior III	1 131	1 187,50	1 247	1 309,50	–	–
V	Chefe de serviços I Coordenador de lojas I Encarregado de loja A Gestor de cliente III Gestor de produto I Subgerente II Supervisor de <i>call center</i> I Supervisor de secção Técnico administrativo III Técnico III Técnico de informática III Técnico operacional III Técnico superior II Vendedor VI	977	1 026	1 077,50	1 131	–	–
VI	Chefe de secção/op. encarregado Chefe de secção administrativa Cortador qualificado Encarregado de loja B Gestor de cliente II Subgerente I Técnico administrativo II Técnico II Técnico de informática II Técnico operacional II Técnico superior I Vendedor V	854,50	886,50	930,50	977	–	–
VII	Assistente administrativo IV Assistente operacional IV Cortador III Cozinheiro qualificado Desenhador/decorador III Gestor de cliente I Motorista III Operador de <i>call center</i> II Operador qualificado Panificador qualificado	738,50	775,50	814	854,50	–	–

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
	Pasteleiro qualificado Secretário II Técnico administrativo I Técnico I Técnico de informática I Técnico operacional I Vendedor IV						
VIII	Assistente administrativo III Assistente operacional III Cortador II Cozinheiro II Desenhador/decorador II Empregado de mesa/balcão IV Fiel de armazém II Motorista II Operador auto qualificado II Operador de <i>call center</i> II Operador de loja IV Panificador II Pasteleiro II Promotor de vendas III Secretário I Vendedor III	638	670	703	738,50	775,50	814
IX	Assistente administrativo II Assistente operacional II Conferente II Cortador I Cozinheiro I Desenhador/decorador I Empregado de mesa/balcão III Empregado de serviço externo II Fiel de armazém I Motorista I Operador auto qualificado I Operador de <i>call center</i> I Operador de loja III Panificador I Pasteleiro I Promotor de vendas II Telefonista/recepcionista II Vendedor II Vigilante II	551	578,50	607,50	638	670	703
X	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar de cozinha II Conferente I Empregado de mesa/balcão II Empregado de serviço externo I Operador auto II Operador de loja II Promotor de vendas I Servente/ajudante de motorista II Servente de limpeza II Telefonista/recepcionista I Vendedor I Vigilante I	476	500	525	551	578,50	607,50
XI	Auxiliar de cozinha I Empregado de mesa/balcão I Operador auto I Operador de loja I Servente/ajudante de motorista I Servente de limpeza I	411,50	–	453,50	–	500	525

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 5200 empresas e 10 500 trabalhadores.

Lisboa, 17 de Maio de 2005.

Pela ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares:

Manuel de Lima Amorim, presidente da direcção.

Joaquim Silvestre Ferreira, director-tesoureiro.

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;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

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

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Depositado em 24 de Junho de 2005, a fl. 98 do livro n.º 10, com o registo n.º 143/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a 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) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão actualiza 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.

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 lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange nove empresas e 850 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 a 7 —

8 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Maio de 2005.

Cláusula 12.^a

Subsídio de Natal

1 —

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 € 5,58, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 —

Cláusula 14.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 e 2 —

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro, no montante de € 5,58, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 —

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

1 —

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 correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de € 5,58, 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.

ANEXO II

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado geral	866
II	Chefe de linha/técnico de fabrico Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de manutenção	790
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	653,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
III-A	Operador de máquinas de empacotamento ...	591,50
IV	Ajudante de motorista Operador de máquinas de 2. ^a Operador de empilhador Serralheiro mecânico de 2. ^a Oficial electricista de 2. ^a	529
V	Empregado de armazém Operador de 1. ^a Preparador de laboratório	506
VI	Servente de limpeza Operador de 2. ^a	475

Lisboa, 6 de Abril de 2005.

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, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

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

Lisboa, 3 de Junho de 2005. — Pelo Secretariado,
(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 23 de Junho de 2005, a fl. 97 do livro n.º 10, com o registo n.º 140/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão actualiza a convenção para a indústria de bolachas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004.

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 nove empresas e 850 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 a 7 —

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Maio de 2005.

Cláusula 12.^a

Subsídio de Natal

1 —

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 € 5,58, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 —

Cláusula 14.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 e 2 —

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro, no montante de € 5,58, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 —

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

1 —

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 correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de € 5,58, 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.

ANEXO II
Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado geral	866
II	Chefe de linha/técnico de fabrico Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de manutenção	790
III	Analista Operador de máquinas de 1. ^a Fiel de armazém Oficial electricista de 1. ^a Motorista Serralheiro mecânico de 1. ^a Controlador de qualidade	653,50
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	591,50
IV	Ajudante de motorista Operador de máquinas de 2. ^a Operador de empilhador Serralheiro mecânico de 2. ^a Oficial electricista de 2. ^a	529
V	Empregado de armazém Operador de 1. ^a Preparador de laboratório	506
VI	Servente de limpeza Operador de 2. ^a	475

Lisboa, 6 de Abril de 2005.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:
Augusto Martins Ferreira do Amaral, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:
Francisco Martins Cavaco, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os 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;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 14 de Junho de 2005. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 23 de Junho de 2005, a fl. 97 do livro n.º 10, com o registo n.º 139/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se a todo o território nacional às empresas filiadas na Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas que exercem as actividades de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos.

3 — O número de empregadores corresponde a 68 empresas e 234 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 —

2 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

.....

Retribuições mínimas

ANEXO I

Distribuição

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de programação	683,50
Programista-viajante	610,40
Programista	562,50
Tradutor	630,60
Publicista	630,60
Ajudante de publicista	476,50
Chefe de expedição e propaganda	522,10
Projeccionista	485,50
Encarregado de material e propaganda	522,10
Expedidor de filmes	476,50
Revisor	458,50
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	386
12.º mês	458,50

ANEXO II

Electricistas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Encarregado	591,30
Chefe de equipa	552,50
Oficial	514,20
Pré-oficial	466,90
Ajudante	402,20
Aprendiz	386

ANEXO III

Escritórios

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de escritório	706
Chefe de serviços	680,70
Analista do sistema	680,70
Chefe de contabilidade	680,70
Técnico de contas	680,70
Chefe de secção	630,60
Tesoureiro	680,20
Caixa	562,50
Correspondente em línguas estrangeiras	573,20
Primeiro-escriurário	562,50
Segundo-escriurário	514,20
Terceiro-escriurário	466,90
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano	392,10
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano	439,90
Recepcionista	511,90
Programador	630,60
Operador de computador	562,50
Operador de registo de dados	511,90
Secretário da direcção	573,20
Telefonista	458,30
Cobrador	522,10
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade)	458,50
Contínuo, porteiro e guarda (com menos de 21 anos de idade)	392,10
Paquete de 16 e 17 anos de idade	386
Servente de limpeza	386

ANEXO IV

Exibição

Categoria profissional	Classe A (euros)	Classe B (euros)
Gerente	615,80	492,10
Secretário	563,80	456,90
Fiel	458,50	402
Projeccionista principal	550,10	440,20
Primeiro-projeccionista	539,10	431,40
Segundo-projeccionista	499,70	421,80
Ajudante de projeccionista	461,90	388
Bilheteiro principal	550,10	440,20
Bilheteiro	539,10	431,40
Ajudante de bilheteiro	499,70	421,80
Fiscal	480,50	404
Arrumador principal	406,30	400,40
Arrumador com mais de um ano	399,10	393,50
Arrumador	386,90	386,90
Serviços de limpeza	386,90	386,90
Estagiário de cinema	377,30	377,30

Notas

1 — Nos termos da cláusula 14.^a, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.^a, que é a seguinte:

$$\frac{(RM+D \times 12)}{52 \times PNTS}$$

ANEXOS V/VI

Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Director de técnico	782,50
Chefe de laboratório	586,80
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem	561,20
Compositor de legendas	538,90
Preparador de legendagem	490,50
Secção de revelação:	
Operador	463
Assistente	416,20
Estagiário	386
Secção de tiragem:	
Operador	463
Assistente	416,20
Estagiário	386
Secção de padronização:	
Operador	463
Assistente	416,20
Estagiário	386
Secção de montagem de negativos:	
Montador	463
Assistente	416,20
Estagiário	386
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	501,20
Analista químico	501,20
Assistente estagiário de analista	415,80
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	433,70
Segundo-preparador	415,80

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	481
Segundo-oficial	463
Aprendiz	386
Projecção:	
Projeccionista	425,30
Ajudante de projeccionista	386
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	434,40

Nota. — Àqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

ANEXO VII Metalúrgicos

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Encarregado	591,80
Oficial de 1. ^a	532,70
Oficial de 2. ^a	514,20
Oficial de 3. ^a	486,10
Pré-oficial	466,90
Ajudante	402,20
Aprendiz	386

ANEXO VIII Motoristas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
De ligeiros	485,50
De pesados	514,20

ANEXO IX Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — € 0,45 por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista — € 0,91 por legenda;
- Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola — € 0,63 por legenda;
- Localização de legendas — € 0,17 por legenda.

ANEXO X

Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

	Euros
Diuturnidades (cláusula 48. ^a)	12,50
Subsídio de refeição (cláusula 49. ^a)	5,50

Abono para falhas (cláusula 50.^a):

Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento	20,60
Serviços de bilheteira a tempo completo	20,60
Serviços de bilheteira a tempo parcial	9,10

Subsídio de chefia e outros (cláusula 51.^a):

Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A	20,60
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo	13,60
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista	29,30

Laboratórios de revelação:

Responsável com funções de chefia	26,50
Trabalhador que acumule funções de electricista	26,50

Distribuição:

Projeccionista que exerça outra função na empresa	20,10
---	-------

Trabalho fora do local habitual (cláusula 52.^a):

Pequeno-almoço	3,40
Almoço ou jantar	13
Alojamento	33,50
Diária completa	57,40
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.)	96,80
Deslocações aos Açores e Madeira, superiores a três dias (sub. extr.)	73,20
Deslocações aos Açores e Madeira, inferiores a três dias (sub. extr.)	28,80
Seguro contra acidentes	41 580,80

Funções de fiscalização:

Por espectáculo, dentro da localidade	5,20
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário	5,40

Cláusula final

Sucessão da convenção

1 — Mantêm-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, e suas posteriores alterações em todas as matérias que não forem alteradas pelo presente CCT.

2 — Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

Lisboa, 27 de Maio de 2005.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas:

José Manuel Castello Lopes, presidente da direcção.
Simão Lourenço Fernandes, tesoureiro da direcção.
Margarida Salgado, presidente do conselho fiscal.
João Lopes Antunes, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos federados:

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

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, membro do secretariado da FETESE.

Depositado em 24 de Junho de 2005, a fl. 98 do livro n.º 10, com o registo n.º 142/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.

Revisão do contrato colectivo de trabalho para a actividade de mediação de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1999 (texto base), e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004.

Texto final acordado nas negociações directas

Aos 21 dias do mês de Junho de 2005, a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, por um lado, o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, por outro, acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.ª e o n.º 1 da cláusula 2.ª do CCT em vigor, se aplica em todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras que exercem a mediação de seguros e ou resseguros CAE 67200 representadas pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, associação patronal outorgante, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, sindicatos outorgantes.

CCT para a actividade de mediação de seguros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.ª

Área de aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga:

- a) Por um lado, as entidades empregadoras que exercem a mediação de seguros e ou resseguros

CAE 67200 representadas pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, associação patronal outorgante;

- b) Por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representados pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, sindicatos outorgantes;
- c) Por este CCT serão potencialmente abrangidas 518 entidades empregadoras e 1050 trabalhadores.

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

CAPÍTULO V

Regalias

SECÇÃO II

Outras regalias

Cláusula 35.ª

Subsídio de almoço

1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em € 6,50 diários por cada dia efectivo de trabalho.

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

4 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

ANEXO IV

Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Categoria	Nível	Ordenado base (euros)
Director	XIII	1 915
Chefe de serviços	XII	1 325
Gestor de clientes	XI	1 060
Técnico de análise de riscos, prevenção e segurança	X	1 005
Adjunto do gestor de clientes	IX	885
Empregado administrativo	VIII	860
Empregado administrativo	VII	800
Telefonista	VI	770
Empregado de serviços gerais	V	590
Estagiário de gestor de clientes	IV	475
Estagiário administrativo	III	445
Estagiário de serviços gerais	II	385
Empregada de limpeza	I	380

Lisboa, 21 de Junho de 2005.

Pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros:

António Manuel Vilela da Silva, presidente da direcção.
Hélder Raimundo, vice-presidente da direcção.

Pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Luís Correia, presidente-adjunto.
Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, director.

Depositado em 28 de Junho de 2005, a fl. 98 do livro n.º 10, com o registo n.º 146/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre empresas associadas na PROPEIXE O. P. — Cooperativa de Produtores de Peixe do Norte, C. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Norte (pesca do cerco) — Alteração/texto consolidado.

Entre:

Os cooperantes da PROPEIXE, organização de produtores com sede na Avenida de Serpa Pinto, 508, 1.º, em Matosinhos; e

O Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte, com sede na Rua do Conde de Alto Mearim, 641, em Matosinhos;

é acordado que, de forma a permitir um melhor aprofundamento e negociação das relações colectivas de trabalho para a pesca da sardinha, as relações de trabalho entre os trabalhadores das empresas associadas/cooperantes da PROPEIXE são reguladas pelos acordos subscritos anteriormente pelas duas partes, os quais se encontram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de Junho de 1998, bem como as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2000, que a seguir se transcrevem:

«**ACT entre empresas associadas na PROPEIXE O. P. — Cooperativa de Produtores de Peixe do Norte, C. R. L., e o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte (pesca do cerco).**

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas associadas na PROPEIXE O. P. — Cooperativa de Produtores de Peixe do Norte, C. R. L., a quem delegam poderes para a assinatura do presente acordo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente acordo vigorará na «safra» de 1998, que tem o seu início em 1 de Abril e o seu fim em 31 de Janeiro de 1999.

Cláusula 3.^a

Disposição geral

Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes, as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto na Lei n.º 15/97, de 31 de Maio.

1 — Todos os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal, ou 13.º mês, cujo valor (que não poderá ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria) será determinado da seguinte forma:

- Nas embarcações com 15 ou mais trabalhadores, o valor do subsídio de Natal, ou 13.º mês, será a «parte» que couber ao trabalhador do produto total da venda diária de 10 cabazes do melhor peixe capturado;
- Nas embarcações com menos de 15 trabalhadores, o valor do subsídio de Natal, ou 13.º mês, será encontrado da mesma forma mas, diariamente, apenas haverá a venda de seis cabazes;
- Só serão retirados diariamente os cabazes destinados ao pagamento do subsídio de Natal, ou 13.º mês, depois de efectuada a retirada dos 40 cabazes correspondentes ao «quinhão»;
- O subsídio de Natal, ou 13.º mês, terá de ser pago aos trabalhadores até ao dia 15 de Dezembro;
- Os trabalhadores que se despeçam ou sejam demitidos terão direito a receber o correspondente à sua «parte» do produto total verificado até essa data.

2 — As «partes» a que cada categoria profissional tem direito a receber do total do produto destinado ao pagamento do subsídio de Natal, ou 13.º mês, são:

Mestre ou arrais costeiro-pescador — duas partes;
Contramestre — 1,5 partes;
Mestre de redes — 1,5 partes;
Marinheiro pescador — 1,125 partes;
Chalandreiro — 1,25 partes;
Pescador — uma parte;
Motorista — uma parte;
Ajudante de motorista — uma parte;
Parte morta — uma parte.

Cláusula 4.^a

Férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito em cada ano civil a um período de férias de 22 dias úteis com direito a remuneração.

2 — A marcação do período de férias será feita no início da «safra», de acordo com os trabalhadores e o armador, devendo o plano de férias garantir a continuação da faina da pesca.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4 — O período de férias e de remuneração é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil e não poderá ser inferior a 11 dias úteis.

5 — A remuneração dos trabalhadores no seu período de férias será a mesma que os seus camaradas da companhia auferirem nesse mesmo período, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo nacional para a indústria.

Cláusula 5.^a

Descontos

O total dos descontos a efectuar no «monte maior» será de 17,5%, nos quais está já incluído 1% para o seguro por morte ou incapacidade permanente absoluta.

a) Caso o valor referente à percentagem de 1 % para o seguro por morte ou incapacidade permanente ultrapasse o valor do custo total do seguro, a parte restante deverá ser dividida como se de uma maré se tratasse.

Cláusula 6.^a

Quotização sindical

Os armadores comprometem-se a autorizar o desconto da quotização sindical dos trabalhadores, estabelecida pelos mesmos e de acordo com os estatutos do sindicato, desde que estes o manifestem através de declaração idónea e em conformidade com a legislação em vigor.

Cláusula 7.^a

Comissão paritária

As partes acordam constituir comissão paritária para encontro de soluções e resolução de problemas que possam ocorrer e com o objectivo de estabelecer futuro contrato colectivo de trabalho para a pesca do cerco no Norte.

Cláusula 8.^a

Sector de actividade e área geográfica

Este ACT abrange o sector da pesca do cerco (sardinha) e a área geográfica dos distritos de Aveiro, Braga, Porto e Viana do Castelo.

Cláusula 9.^a

Empregadores e trabalhadores abrangidos

O número de empregadores abrangidos por este ACT são em número de 23 e abrange um total de 600 trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Indicação de quem subscreve este acordo

Os representantes da PROPEIXE O. P. que subscrevem este ACT são Agostinho Pereira da Mata e José Saraiva Ferreira, na qualidade, respectivamente, de presidente e de tesoureiro da direcção da PROPEIXE O. P., António José dos Santos Cardoso Macedo assina na qualidade de presidente da direcção do Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte e Manuel Francisco Nunes Bento e Manuel Joaquim Campota de Jesus, na qualidade de mandatários do mesmo Sindicato.

Pela PROPEIXE O. P. — Cooperativa de Produtores de Peixe do Norte, C. R. L.:

Agostinho Pereira da Mata, presidente da direcção.
José Saraiva Ferreira, tesoureiro da direcção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte:

António José dos Santos Cardoso Macedo, presidente.
Manuel Francisco Nunes Bento, mandatário.
Manuel Joaquim Campota de Jesus, mandatário.

Matosinhos, 16 de Março de 2005.

Declaração

Nós, abaixo assinados, na qualidade de cooperantes da PROPEIXE O. P. — Cooperativa de Produtores de Peixe do Norte, C. R. L., com sede na Avenida de Serpa Pinto, 508, 1.º, na cidade de Matosinhos, e como proprietários das embarcações do cerco abaixo indicadas e integradas na PROPEIXE O. P., delegamos no presidente da direcção desta organização de produtores,

Agostinho Pereira da Mata, e no seu tesoureiro, José Saraiva Ferreira, os necessários poderes para em nosso nome negociar e assinar o ACT que vier a ser acordado com o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte para a safra da pesca da sardinha de 2005-2006, que terá início no dia 1 de Abril de 2005.

Matosinhos, 14 de Março de 2005.

Abraão de Jesus Moreira, da embarcação *Abraão Miguel*.
António Gomes Ferreira, da embarcação *Segredos do Mar*.
José de Oliveira Granja, da embarcação *Mar da Granja*.
Pela Camacinhos — Empresa de Pesca, L.ª, *José Ramos Pereira*, da embarcação *Camacinhos*.
Orlando Eugénio dos Reis Rebelo, da embarcação *Orlando Eugénio*.
Zacarias de Jesus Moreira, da embarcação *Miguel Alexandre*.
Cláudio Coentrão Marques, da embarcação *Damaia*.
Abel Trocado dos Santos, da embarcação *Paulo Adriana*.
José Maria da Costa Marques, da embarcação *Corte Real*.
José Saraiva Ferreira, da embarcação *Ti Moreno*.
José Azevedo Moreira, da embarcação *Henrique Cambola*.
Pela Vitorino Pereira Vinagre, L.ª, (*Assinatura ilegível*), da embarcação *Mar Amigo*.
Manuel Humberto Monteiro da Cruz, da embarcação *Norte América*.
Fernando Artur Ferreira Faustino, da embarcação *Pai Eterno*.
José Maria Rodrigues Ferreira, da embarcação *Portugal Jovem*.
Pela Vieira & Rocha — Pescas, L.ª, (*Assinatura ilegível*), da embarcação *Jesus nas Oliveiras*.
Fernando Trocado dos Santos, da embarcação *Pedro André*.
António Figueiredo Torrão, da embarcação *Deus não Falta*.
Manuel Macieira Postiga, da embarcação *Mar Cáspio*.
Pela Sociedade de Pesca Isaac & António, L.ª, (*Assinatura ilegível*), da embarcação *Mar Pacífico*.
José Alberto Santos Arêiro, da embarcação *Mestre Lázaro*.
Joaquim Trocado dos Santos, da embarcação *Reino de Cristo*.
José António dos Santos Arêiro, da embarcação *Rumo da Senhora Guia*.

Depositado em 27 de Junho de 2005, a fl. 98 do livro n.º 10, com o n.º 144/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

TÍTULO I

Âmbito de aplicação

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga a Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) que o subscrevem e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquela instituição e os trabalhadores ao seu serviço representados por este Sindicato (SNQTB), quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelo SNQTB, se encontram na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo de empresa, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, estiveram ou estejam colocados no estrangeiro ao ser-

viço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou representação.

4 — O presente acordo de empresa abrange a instituição que o subscreve e dois trabalhadores. As profissões abrangidas por este acordo são as descritas nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa aplica-se em todo o território português.

TÍTULO II

Direitos e deveres laborais

CAPÍTULO I

Direitos e deveres em geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 3.^a

Deveres da instituição

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

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Prestar ao SNQTB, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa.

2 — É vedado à instituição:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover o trabalhador ou reduzir a respectiva retribuição, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos ou explorados com fins lucrativos pela instituição ou por pessoas ou entidades por ela indicados;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- f) Obrigar o uso de farda.

3 — A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres decorrentes das normas previstas nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional, de acordo com a legislação portuguesa e suíça;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- d) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 5.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, em suporte informático, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

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

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

Cláusula 6.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;

- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recluir prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 7.^a

Arbitragem

A instituição outorgante e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 8.^a

Prescrição e regime de prova dos créditos

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Actividade sindical na instituição

Cláusula 9.^a

Exercício da actividade sindical

É garantido aos trabalhadores o exercício da actividade sindical na instituição signatária do presente acordo, nos termos previstos na lei.

SECÇÃO III

Condições e medicina do trabalho

Cláusula 10.^a

Condições do local de trabalho

Nos termos previstos na lei, a instituição é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 11.^a

Medicina do trabalho

A instituição é obrigada à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO II

Estatuto funcional

Cláusula 12.^a

Garantia do exercício de funções

Os trabalhadores devem desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional que detêm, tendo em conta o disposto no contrato e nas normas legais e convencionais aplicáveis.

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

1 — Aos trabalhadores da instituição signatária correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam essencialmente pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em dois grupos:

- a) Grupo A — categorias de direcção;
- b) Grupo B — categorias especializadas.

2 — Cada um dos grupos referidos no número anterior comporta os níveis mínimos de retribuição constantes do anexo II e as retribuições mínimas previstas no anexo III.

3 — No grupo B são definidas áreas funcionais em função das exigências que decorrem do género de trabalho prestado pelos trabalhadores ou do tipo de serviço em que se integram.

Cláusula 14.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, o trabalhador deverá ser, na medida do possível, enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

CAPÍTULO III

Carreiras profissionais

Cláusula 15.^a

Carreira profissional, promoções e progressões

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.

2 — A promoção envolve o aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce, e à mudança para categoria profissional superior, baseando-se, cumulativamente, na capacidade de adequação, nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e na avaliação do desempenho.

3 — A progressão consiste na atribuição de um nível ou complemento retributivo superior e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado na avaliação de desempenho.

4 — As promoções e progressões terão de ser fundamentadas pelas hierarquias e estão sujeitas a aprovação superior.

Cláusula 16.^a

Aconselhamento e avaliação

A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

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

3 — 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 de contrato.

CAPÍTULO IV

Mobilidade dos trabalhadores

Cláusula 18.^a

Mobilidade e equivalência de funções

A mobilidade no âmbito da entidade empregadora é condicionada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, tendo sempre em atenção a categoria profissional respectiva.

CAPÍTULO V

Formação profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 19.^a

Formação

1 — Cabe à entidade empregadora manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 20.^a

Competência da instituição

Compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo para tal elaborar regulamentos internos, que deverá enviar ao SNQTB, para conhecimento.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 21.^a

Regime geral de prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 22.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

Sempre que a lei expressamente permita e ainda quando haja acordo nesse sentido, serão celebrados contratos de trabalho por escrito, deles devendo constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo e o período normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e sete horas por dia.

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

Cláusula 24.^a

Horários de trabalho e intervalo para descanso

1 — O horário de trabalho diário é estabelecido pela entidade empregadora, entre as 8 e as 20 horas, de acordo com as limitações e critérios legais.

2 — O horário estabelecido não pode implicar a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivas, observando-se um intervalo diário de descanso de duração não inferior a trinta minutos e não superior a duas horas e trinta minutos.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

2 — nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
- 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 a instituição e os trabalhadores;

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a instituição esteja na eminência de sofrer prejuízos importantes.

5 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

6 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 4.

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

8 — Para efeitos do número anterior, consideram-se motivos atendíveis os seguintes:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se consideram atendíveis.

9 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no n.º 7 os seguintes trabalhadores:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

10 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para almoço e descanso.

11 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

12 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

Cláusula 26.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Os limites máximos de prestação de trabalho suplementar são os previstos na lei.

2 — A instituição deverá possuir no local de trabalho um livro onde, com o visto do trabalhador aposto no início e imediatamente após o seu termo, serão registadas as horas de trabalho suplementar efectuadas, podendo nele o trabalhador apor as anotações que entender, desde que relacionadas com a prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 27.^a

Horários de trabalho flexíveis

Nos termos legais e sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal e das condições gerais sobre a fixação do horário de trabalho, podem ser praticados horários flexíveis.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A entidade empregadora poderá estabelecer um regime de isenção de horário de trabalho nas situações e condições legalmente previstas, nomeadamente nas situações de exercício de cargos de direcção, confiança ou fiscalização.

2 — Sem prejuízo do disposto em sede de contrato individual de trabalho, o regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por determinação unilateral do empregador, comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

3 — No caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho, seja por decurso do respectivo prazo, seja por determinação unilateral da entidade empregadora, não poderá ser diminuída a retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho

§ 1.º

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso sema-

nal complementar, os quais, salvo acordo expresso das partes, deverão ser sempre consecutivos.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório coincidirá sempre com o domingo, excepto nas situações em que a lei autorize diferente situação.

Cláusula 30.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias do ano:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 31.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 32.^a

Duração das férias

O período anual de férias é de 25 dias úteis.

Cláusula 33.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4 — Na falta de acordo, caberá à instituição a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 34.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas de forma interpolada, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

Cláusula 35.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 33.^a

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 33.^a salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias consideradas no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 36.^a

Mapa de férias

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 no local de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 37.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 38.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado

Cláusula 39.^a

Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, em cada ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 40.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão 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 de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 41.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda não as tiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato.

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

§ 2.º

Faltas

Cláusula 42.^a

Definição de falta

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

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^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) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento de filho;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4.
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções no SNQTB, ou em instituições de segurança social do sector bancário, bem como as dadas na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões ou secções sindicais;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do Sindicato, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e três dias úteis, conforme se trata, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais do Sindicato ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa do Sindicato.

3 — Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos e filhos adoptivos, padrastrós e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea *f*) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea *j*) do mesmo número,

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

Cláusula 44.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

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

3 — A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 45.^a

Junta médica de verificação de doença

1 — Existindo desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de oito dias a contar da recepção daquela convocatória;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 — A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

4 — Salvo casos devidamente comprovados, nenhum trabalhador poderá ser convocado para uma junta médica de verificação de doença antes de decorridos 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de ausência.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

3 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios da segurança social.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

§ 3.º

Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

Cláusula 48.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 5 da cláusula 64.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 49.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes resolver o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 50.^a

Regresso do trabalhador

1 — O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

§ 4.º

Licença sem retribuição

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos dos anexos IV e V, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 64.^a

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de seis anos ou incapazes a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Remunerações e contribuições

SECÇÃO I

Retribuição, complementos e abonos

Cláusula 52.^a

Definição de retribuição

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

2 — A retribuição mensal efectiva compreende a remuneração de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela instituição ao trabalhador, designadamente as prestações compreendidas na base de incidência dos descontos para a segurança social, com excepção do subsídio de almoço.

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

Cláusula 53.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, função, nível de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

Cláusula 54.^a

Retribuição horária e diária

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

$$(rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo *rm* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal em horas.

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

Cláusula 55.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $\frac{1}{25}$ da retribuição mensal, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 57.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores contratados a tempo parcial é determinada segundo a fórmula estabelecida na cláusula 54.^a, sendo fixada a partir do nível retributivo definida no contrato de trabalho, não podendo esse nível ser inferior ao que corresponderia ao género de actividade em causa quando desempenhada a tempo inteiro.

Cláusula 58.^a

Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social

A retribuição mensal dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social será corrigida de modo que estes não recebam retribuição líquida mensal inferior à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

Cláusula 59.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar diurno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) A primeira hora — a retribuição/hora acrescida de 50%, ou seja, 150%;
- b) A segunda hora e subsequentes — a retribuição/hora acrescida de 75%, ou seja, 175%.

2 — O trabalho suplementar nocturno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) A primeira hora — a retribuição/hora acrescida de 87,5%, ou seja, 187,5%;
- b) A segunda hora e subsequentes — a retribuição/hora acrescida de 118,75%, ou seja, 218,75%.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto do n.º 1 da cláusula 61.^a

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado para além das sete horas.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 61.^a e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 60.^a

Remuneração de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração adicional que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 61.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a € 5,6, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado de despesas que incluam o pagamento

do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 62.^a

Prémio anual

A entidade empregadora pode, anualmente, atribuir um prémio aos trabalhadores que demonstrarem um bom serviço tal como consubstanciado na avaliação de desempenho a que se refere a cláusula 16.^a

Cláusula 63.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Quando utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 do preço da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;
- c) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas de alojamento, de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, dentro de critérios e limites de razoabilidade.

4 — Para além do previsto no anterior n.º 3, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

5 — A pedido do trabalhador, poderão ser adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

6 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores.

SECÇÃO II

Contribuições

Cláusula 64.^a

Quotização sindical

1 — A instituição signatária descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes das quotas por estes devidas ao SNQTB e remetê-los-ão ao

mesmo Sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

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

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

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, que não poderão conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente às entidades competentes na área do trabalho e do emprego, deverão ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao SNQTB, com a inclusão dos trabalhadores abrangidos, deles constando nomeadamente a categoria profissional e ou funções.

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

Cláusula 65.^a

Assistência médica

1 — A assistência médica e medicamentosa é obrigatoriamente assegurada pelo serviço de assistência médico-social do SNQTB (SAMS/Quadros), para os sócios deste Sindicato, nos termos dos números seguintes.

2 — O SAMS/Quadros é uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 3 da presente cláusula, gerido pelo SNQTB, e proporciona aos seus beneficiários protecção e assistência na doença, na maternidade e noutras situações afins de carácter social mediante participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares, intervenções cirúrgicas, de acordo com a sua regulamentação interna.

3 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS/Quadros:

- a) A cargo da instituição signatária: $6,25\% \times S$, se $S \leq \text{€ } 3000$ e $2,6\% \times S + \text{€ } 50$, se $\text{€ } 3000 < S \leq \text{€ } 12\,000$;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo ou pensionistas: $1,10\% \times S$, sendo $S \leq$ ao valor do nível 20 do anexo III.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) S o valor da retribuição mensal do trabalhador, tal como definida na cláusula 52.^a, o valor da mensalidade da doença ou invalidez estabelecida na cláusula 81.^a e o valor da pensão de

sobrevivência estabelecida na cláusula 84.^a, conforme os casos, incluindo sempre o subsídio de Natal e o subsídio de férias ou 14.º mês;

- b) Os valores de € 12 000 e do nível 20 do anexo III como valores de referência máximos, sempre que a retribuição ou pensão mensal seja de valor superior;
- c) Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS/Quadros até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas respeitam.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 66.^a

Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 67.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 68.^a

Processo disciplinar

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

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos ao SNQTB.

3 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

5 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não poderá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 2, ao SNQTB, que pode, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 2, ao SNQTB.

10 — A comunicação da nota de culpa interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

11 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 69.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido por correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa da nota de culpa por correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver de serviço, de contrário, será endereçada para a sua residência.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do número anterior só poderá ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorrer em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 70.^a

Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição.

Cláusula 71.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 72.^a

Sanções aplicáveis

1 — A instrução pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda da retribuição;
- 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 quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

4 — A suspensão do trabalho, com perda da retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 73.^a

Execução da sanção

A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 74.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao SNQTB nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu Sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exerçam as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 76.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com a invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada nula se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 68.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 3 e 4 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 7 a 9 da cláusula 68.^a

Cláusula 77.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
 - i) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
 - ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo de serviço para além de 5;
 - iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea i) mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
 - iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea iii), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;
- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50% relativamente aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

Cláusula 78.^a

Suspensão e impugnação judicial do despedimento

1 — Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legalmente estabelecido, requerer judicialmente

a suspensão do despedimento, bem como a declaração judicial da sua ilicitude.

2 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 7 a 9 da cláusula 68.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

TÍTULO III

Direitos e deveres sociais

CAPÍTULO I

Segurança social

Cláusula 79.^a

Protecção social

1 — Os trabalhadores e pensionistas beneficiam, no que se refere a protecção social, dos direitos previstos neste capítulo, os quais são contemplados em planos de pensões garantidos pelo fundo de pensões instituído pela entidade empregadora e aprovada pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização do plano de pensões da instituição signatária instituidora e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

3 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pela instituição signatária do presente acordo, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 82.^a

5 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com a instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora o valor actual das responsabilidades com benefícios de reforma e sobrevivência correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as instituições em causa, a reciprocidade na adopção deste procedimento.

Cláusula 80.^a

Fundo de pensões

1 — A instituição será, para todos os efeitos, solidariamente responsável com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de reforma previstas neste acordo.

2 — A instituição deverá obrigatoriamente enviar ao SNQTB cópia do contrato do respectivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

3 — A instituição deverá ainda fornecer anualmente ao SNQTB relatório de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades da instituição signatária do presente acordo.

Cláusula 81.^a

Doença ou invalidez

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro:

- a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, têm direito, num período intercalar, às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV, aos valores decorrentes da aplicação do anexo V, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e, posteriormente, às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V;
- b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, têm direito às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) Relativamente ao anexo IV, qualquer fracção do primeiro ano de serviço como correspondendo a um ano completo de serviço;
- b) Relativamente ao anexo V, cada uma das percentagens nele previstas como relativas à retribuição mensal efectiva auferidas pelo trabalhador.

3 — Para além das mensalidades referidas nos números anteriores, no caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro têm direito:

- a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;
- b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Abril, sendo aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 61.^a

4 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos dos números anteriores, será devida na proporção do tempo de serviço prestado à instituição signatária e calculada com base na retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador ou pensionista.

5 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

6 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço. A continuação ao serviço dependerá da aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

7 — O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido e mediante acordo com a instituição, ser colocado na situação de pré-reforma.

8 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo III, quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível antes ou depois de cada actualização.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

10 — As mensalidades apuradas nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 e do n.º 4 desta cláusula não podem, em caso algum, ser de montante inferior ao que resultaria da aplicação do acordo colectivo de trabalho do sector bancário para trabalhadores que exerçam funções análogas ou equivalentes.

Cláusula 82.^a

Tempo prestado na função pública

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 81.^a, será contado, para efeitos de aplicação dos anexos IV e V, o tempo de serviço prestado na função pública, sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço prestado na instituição signatária, em condições de reciprocidade.

Cláusula 83.^a

Junta médica de verificação de invalidez

1 — Existindo desacordo entre o trabalhador e a instituição quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de invalidez, recorrer-se-á a uma junta médica, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2 — A iniciativa da convocação da junta médica de verificação de invalidez cabe ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3 — Havendo parecer no sentido de junta médica de verificação de doença, prevista na cláusula 45.^a, recorrer-se-á a uma junta médica de verificação de invalidez, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;

- b) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- c) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

4 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

5 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 84.^a

Sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador, a instituição concederá:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VI, para cada um dos níveis, à retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador à data da morte ou aos valores da pensão de invalidez ou de velhice, consoante a morte ocorra, respectivamente, estando o trabalhador no activo ou na reforma;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 55.^a

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VI não podem ser, em caso algum, inferiores ao salário mínimo nacional.

4 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

- a) O cônjuge sobrevivente;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e sem limite de idade, e os que sofrerem incapacidade permanente para o trabalho.

5 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50% para o cônjuge sobrevivente;
- b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100% para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;
- d) 100% para o cônjuge, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês.

6 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

7 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

8 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

9 — As actualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo das situações mais favoráveis entretanto constituídas.

Cláusula 85.^a

Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador da instituição signatária do presente acordo, não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento pela instituição signatária, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime nacional mais favorável que lhe seja aplicável.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar pela instituição, correspondente ao tempo de serviço prestado no sector bancário, será calculada com

base na retribuição correspondente ao nível a que o trabalhador se encontrar colocado à data da saída do sector, actualizada segundo as regras do presente acordo, se outra não for mais favorável.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 83.^a

4 — Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto na cláusula 82.^a

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutro regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data em que deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social deste acordo actualizada segundo as regras do mesmo regime.

6 — Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades em condições de reciprocidade, prevista no n.º 5 da cláusula 79.^a, o encargo pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados à instituição signatária caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

7 — O regime previsto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, às pensões de sobrevivência.

CAPÍTULO II

Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Acidentes pessoais

Cláusula 86.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, no montante de € 150 000.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 87.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — As reparações de danos ao abrigo deste capítulo não prejudicam os direitos de segurança social contemplados neste acordo.

Cláusula 88.^a

Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 1 e 2 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

Cláusula 89.^a

Incapacidade permanente

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a instituição deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 90.^a

Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização igual a € 150 000 a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO III

Maternidade e paternidade

Cláusula 91.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito às licenças, dispensas e demais direitos inerentes à protecção da maternidade, nos termos previstos na lei, nomeadamente a uma licença por maternidade.

2 — Nos casos de aborto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias após o parto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

3 — Se, esgotados os períodos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

4 — As ausências dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente nas férias, na antiguidade e na retribuição.

Cláusula 92.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

TÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 93.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo de empresa bem como as alterações que vierem a ser acordadas entram em vigor no dia imediato à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que os publicar.

2 — O anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária deste acordo, com excepção das cláusulas relativas às prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, com excepção do anexo III e das cláusulas com expressão pecuniária a que se refere o número anterior, que vigoram pelo período de 12 meses.

4 — Qualquer das partes poderá proceder anualmente à denúncia do acordo no mês de Outubro, devendo as negociações com vista a uma eventual revisão serem iniciadas no mês de Novembro.

5 — O processo de revisão do acordo segue os termos previstos na lei e deve ser concluído no prazo de dois meses contados a partir da data da denúncia.

6 — Os futuros processos de revisão do presente acordo deverão necessariamente contemplar e integrar as matérias que não foram reguladas em virtude da reduzida dimensão estrutural e actual implantação em Portugal da instituição signatária.

7 — Nos termos e para os efeitos do número anterior consideram-se, sem prejuízo de outras a indicar pelos outorgantes, como matérias a regular:

- a) Encerramento temporário do estabelecimento;
- b) Encerramento definitivo do estabelecimento;
- c) Transmissão de estabelecimento;
- d) Mobilidade pessoal;
- e) Critérios de progressão na carreira profissional;
- f) Direitos sindicais.

Cláusula 94.^a

Manutenção de direitos adquiridos

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar o prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2 — A manutenção dos direitos especificamente derivados das disposições inovatórias do presente acordo depende, nos termos e com os limites da lei, da subsistência da relação individual de trabalho tal como compreendida na cláusula 1.^a, cessando automaticamente para cada trabalhador com a respectiva desfiliação sindical ou com a filiação em sindicato diferente.

ANEXO I

Categorias profissionais

(cláusula 13.^a)

Director-geral, director-geral-adjunto, director, director-adjunto e subdirector. — São classificados no grupo A — categorias de direcção; os trabalhadores nelas integrados, de forma autónoma, tomam as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição, superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

Assistente de direcção. — São classificados no grupo B — categorias especializadas; os trabalhadores nelas integrados realizam trabalhos de carácter administrativo e operativo, sob orientação da direcção.

Técnico do grau I. — O que desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da instituição. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a direcção, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de grupos de trabalho.

Técnico do grau II. — O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção.

Técnico do grau III. — O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção, embora sob a orientação de superior hierárquico.

Técnico do grau IV. — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos ou trabalhos sob a orientação e controlo superior.

Secretário. — O que executa trabalhos de escritório em apoio das categorias de direcção, nomeadamente agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

(cláusula 13.^a)

Grupos	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Director-geral	20
A	Director-geral-adjunto	19
A	Director	18
A	Director-adjunto	16
A	Subdirector	14
B	Técnico do grau I	15
B	Assistente de direcção	13
B	Técnico do grau II	12
B	Técnico do grau III	10
B	Técnico do grau IV	8
B	Secretário	8

ANEXO III

Retribuições mínimas

(cláusula 13.^a)

Níveis	Retribuições mensais (euros)
20	7 500
19	6 500
18	5 500
17	4 000
16	3 600
15	3 100
14	2 700
13	2 300
12	1 900
11	1 500
10	1 300
9	1 200
8	1 100

ANEXO IV

Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Período intercalar

(Cláusula 81.^a)

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagem sobre a pensão correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo V.
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
10	20	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

ANEXO V

Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível

(cláusula 81.^a)

(Em percentagem)

Nível (*) (anos)	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
2	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
3	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
4	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
5	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
6	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
7	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
8	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
9	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
10	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
11	21,35	21,34	21,33	17,53	16,88	16,36	16,66	12,31	12,13	12,04	12,32	11,46	10,57
12	24,02	24,01	23,99	19,72	18,99	18,40	18,75	13,84	13,65	13,55	13,86	12,89	11,90
13	26,69	26,67	26,66	21,91	21,10	20,45	20,83	15,38	15,17	15,06	15,40	14,32	13,22
14	29,36	29,34	29,33	24,10	23,21	22,49	22,91	16,92	16,68	16,56	16,94	15,75	14,54
15	32,02	32,01	31,99	26,29	25,32	24,53	24,99	18,46	18,20	18,07	18,48	17,18	15,86
16	34,69	34,68	34,66	28,48	27,43	26,58	27,08	20,00	19,72	19,57	20,02	18,62	17,18
17	38,25	38,23	38,21	31,40	30,24	29,30	29,85	22,05	21,74	21,58	22,07	20,52	18,94
18	40,92	40,90	40,88	33,60	32,35	31,35	31,94	23,59	23,26	23,08	23,61	21,95	20,27
19	43,59	43,57	43,54	35,79	34,46	33,39	34,02	25,12	24,77	24,59	25,15	23,39	21,59
20	46,26	46,23	46,21	37,98	36,57	35,44	36,10	26,66	26,29	26,10	26,69	24,82	22,91
21	48,93	48,90	48,88	40,17	38,68	37,48	38,18	28,20	27,81	27,60	28,23	26,25	24,23
22	51,59	51,57	51,54	42,36	40,79	39,53	40,27	29,74	29,32	29,11	29,77	27,68	25,55
23	55,15	55,13	55,10	45,28	43,60	42,25	43,04	31,79	31,34	31,11	31,83	29,60	27,32
24	57,82	57,79	57,76	47,47	45,71	44,30	45,13	33,33	32,86	32,62	33,37	31,03	28,64
25	60,49	60,46	60,43	49,66	47,82	46,34	47,21	34,87	34,38	34,12	34,90	32,45	29,96
26	63,16	63,13	63,09	51,85	49,93	48,39	49,29	36,40	35,89	35,63	36,44	33,88	31,28
27	65,83	65,79	65,76	54,04	52,04	50,43	51,38	37,94	37,41	37,14	37,98	35,32	32,60
28	68,50	68,46	68,43	56,24	54,15	52,48	53,46	39,48	38,93	38,64	39,52	36,75	33,92
29	72,05	72,02	71,98	59,16	56,97	55,20	56,24	41,53	40,95	40,65	41,58	38,66	35,69
30	74,72	74,69	74,65	61,35	59,08	57,25	58,32	43,07	42,47	42,15	43,12	40,09	37,01
31	77,39	77,35	77,31	63,54	61,19	59,29	60,40	44,61	43,98	43,66	44,66	41,53	38,33
32	80,06	80,02	79,98	65,73	63,30	61,34	62,48	46,15	45,50	45,17	46,20	42,96	39,66
33	82,73	82,69	82,64	67,92	65,41	63,38	64,57	47,68	47,02	46,67	47,74	44,39	40,98
34	85,40	85,36	85,31	70,11	67,52	65,42	66,65	49,22	48,53	48,18	49,28	45,82	42,30
35	88,96	88,91	88,87	73,03	70,30	68,15	69,43	51,27	50,55	50,18	51,33	47,73	44,06

(*) Para efeitos desta cláusula, o nível corresponde à remuneração mensal efectiva.

ANEXO VI

Pensões de sobrevivência

(cláusula 84.^a)

Nível	A) (percentagem)	B) (percentagem)
8	50	60
9	50	60
10	50	60
11	41,59	60
12	40,46	60
13	39,60	60
14	40,61	60
15	30,05	60
16	29,65	60
17	29,22	60
18	29,82	60

Nível	A) (percentagem)	B) (percentagem)
19	27,17	60
20	25,08	60

A) Morte de um trabalhador no activo — percentagem sobre a remuneração mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

B) Morte de um trabalhador reformado — percentagem sobre a pensão auferida.

Lisboa, 17 de Junho de 2005.

Pela Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação:

Bernardo de Sousa e Holstein Guedes, gerente.
Maria Isabel Rebelo Pinto, procuradora.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Afonso Pires Diz, presidente da direcção.
Euclides José da Costa Fernandes, director.

Depositado em 28 de Junho de 2004, a fl. 98 do livro n.º 10, com o n.º 147/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

União Sindical de Professores

Aprovados em assembleia constituinte de 8 de Abril de 2005.

CAPÍTULO I

Constituição, princípios e objectivos

Artigo 1.º

A União Sindical de Professores, adiante designada por U. S. Prof., é uma associação de natureza sindical de todos os educadores e professores de todos os graus de ensino não superior, formadores, investigadores e professores do ensino superior, abrangendo todo o território nacional e núcleos de professores no estrangeiro. Tem sede em Lisboa, podendo esta vir a ser deslocada para outra zona do País.

Artigo 2.º

Na sua acção, a U. S. Prof. orienta-se pelos seguintes princípios:

- 1) Liberdade, pluralismo e democraticidade nos seus actos;
- 2) Equidade na apreciação dos direitos e deveres dos professores;
- 3) Solidariedade com todos os associados;
- 4) Racionalidade e rigor na apreciação das questões sócio-profissionais;
- 5) Profissionalismo e respeito pela deontologia profissional capaz de contribuir para a formação científica e cívica dos discentes;
- 6) Independência face ao Estado, às entidades patronais e a outras organizações sindicais, organizações políticas ou confessionais, mantendo, no entanto, as relações necessárias e convenientes à realização dos objectivos que se propõe e assegurando a cooperação entre todos os

poderes convergentes que contribuam para o progresso material e desenvolvimento social e educativo dos docentes e discentes;

- 7) Relacionamento com organizações nacionais ou estrangeiras que favoreça a consecução dos seus objectivos, incluindo protocolos de colaboração.

Artigo 3.º

Constituem objectivos da U. S. Prof.:

- 1) Defender e dignificar o exercício da profissão docente, lutando pela constituição da ordem dos professores;
- 2) Defender os interesses sócio-profissionais dos docentes, independentemente da sua formação inicial, da natureza do seu vínculo e da sua categoria profissional;
- 3) Lutar pela qualidade do ensino em Portugal e denunciar medidas que provoquem a sua degradação;
- 4) Pugnar pela valorização científica, social e material das carreiras dos professores;
- 5) Lutar pela salvaguarda dos direitos adquiridos, sempre que se verifiquem alterações do quadro jurídico que prejudiquem os professores na carreira;
- 6) Pugnar pelo rigor na identificação das qualificações e capacidades necessárias ao bom desempenho das várias actividades de natureza docente;
- 7) Denunciar e lutar contra todas as medidas que provoquem o aviltamento da qualidade do ensino, quer público quer privado;
- 8) Promover o estudo das questões relacionadas com a acção educativa, identificando as suas implicações deontológicas;
- 9) Exercer o direito de participação no processo educativo, quer em questões pedagógicas quer na defesa dos interesses profissionais dos professores;

- 10) Fomentar a convivência e a solidariedade profissional entre docentes nacionais e estrangeiros, através das formas mais adequadas em cada momento;
- 11) Contribuir para a formação científica, pedagógica, pessoal e deontológica dos professores.

Artigo 4.º

O Centro de Formação da União Sindical de Professores é a estrutura orgânica da U. S. Prof. vocacionada para a actualização pedagógica, científica e humanística dos professores. O Centro de Formação designar-se-á abreviadamente por Centro de Formação U. S. Prof. O Centro de Formação U. S. Prof. terá conta bancária própria.

Artigo 5.º

1 — A U. S. Prof. tem a sua sede nacional em Lisboa e delegações nos distritos do continente e nas Regiões Autónomas, podendo a sede vir a ser deslocada para qualquer zona do País.

2 — Os associados que exercem actividade profissional em cada escola constituem um núcleo sindical, podendo eleger um delegado.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 6.º

1 — Podem ser associados da U. S. Prof. os educadores e professores de todos os graus de ensino não superior, formadores, investigadores e professores do ensino superior.

2 — A admissão, bem como a readmissão, depende de proposta dirigida ao presidente da direcção nacional, subscrita pelo interessado, o que implica a sua aceitação dos estatutos.

Artigo 7.º

1 — A deliberação do presidente da direcção nacional que indefira o pedido deverá ser fundamentada, ouvido o respectivo coordenador distrital/regional, e comunicada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias úteis.

2 — No prazo de oito dias úteis a contar da notificação, poderá o interessado interpor recurso, alegando o que tiver por conveniente, para o presidente da mesa da assembleia geral.

3 — Da decisão do presidente da mesa da assembleia geral não cabe recurso.

Artigo 8.º

Constituem direitos dos associados:

- 1) Eleger e ser eleitos para os órgãos sindicais e participar na tomada de deliberações nos casos e nas condições fixados nos presentes estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;

- 2) Participar nos congressos, conferências e encontros promovidos pela U. S. Prof. nos termos fixados nos respectivos regulamentos;
- 3) Beneficiar da acção desenvolvida pela U. S. Prof. na defesa dos interesses específicos dos professores;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pela U. S. Prof. nas condições fixadas pelos respectivos regulamentos;
- 5) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 13.º, n.º 3.4.

Artigo 9.º

Constituem deveres dos associados:

- 1) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- 2) Participar regularmente nas actividades da U. S. Prof., contribuindo para o alargamento de influência deste e desempenhando com zelo os cargos para que forem eleitos;
- 3) Manter a máxima correcção no trato com os outros associados, designadamente aquando da participação em actividades sindicais;
- 4) Pagar regularmente a quotização;
- 5) Comunicar à U. S. Prof. as eventuais mudanças de residência, de escola, de local de trabalho ou de conta bancária.

Artigo 10.º

1 — Perde a qualidade de associado aquele que o requeira em carta registada dirigida ao presidente da direcção nacional ou nos termos previstos no capítulo IV.

2 — A perda da qualidade de associado implica a devolução do cartão de sócio.

3 — Fica suspenso da qualidade de associado todo aquele que tenha em atraso mais de seis meses de quotas, salvo em casos devidamente justificados e aceites pelo presidente da direcção nacional.

Artigo 11.º

1 — O valor da quota mensal é estabelecido em assembleia geral, sob proposta do executivo central.

2 — O valor da quota previsto no número anterior incide também sobre os subsídios de Natal e de férias.

3 — A cobrança das quotas incumbe à U. S. Prof., podendo ser transferida para outras entidades mediante acordo.

4 — Os associados na situação de aposentados poderão pagar apenas metade do valor da quota.

5 — Os associados no desemprego estão isentos do pagamento de quotas, enquanto durar essa situação.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 12.º

1 — São órgãos sociais da U. S. Prof.:

1.1 — A assembleia geral;

1.2 — O conselho fiscal;

1.3 — O conselho de disciplina.

2 — Os órgãos sociais são eleitos em lista nominativa conjunta para um mandato de quatro anos.

Artigo 13.º

Da assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo da U. S. Prof.

1.1 — É constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

1.2 — Reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente nos termos estatutários.

2 — Compete à assembleia geral:

2.1 — Eleger ou destituir, no todo ou em parte, os membros da direcção nacional, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, bem como da mesa da assembleia geral;

2.2 — Apreçar e votar o relatório de contas da direcção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal relativo ao respectivo exercício anual, até 31 de Dezembro;

2.3 — Conceder autorizações para os dirigentes serem demandados por factos praticados no exercício dos seus cargos;

2.4 — Deliberar sobre a alteração dos estatutos da U. S. Prof., zelar pelo seu cumprimento e interpretá-los, resolvendo os casos omissos;

2.5 — Deliberar sobre a filiação da U. S. Prof. em associações sindicais nacionais e ou internacionais e federações nacionais e ou estrangeiras;

2.6 — Deliberar sobre a dissolução da U. S. Prof. e a forma de liquidação do seu património;

2.7 — Exercer todas as demais competências previstas na lei e nos estatutos.

3 — A assembleia geral será convocada pelo presidente da mesa, a requerimento:

3.1 — Do executivo central ou do seu presidente;

3.2 — Do conselho de disciplina ou do seu presidente;

3.3 — Do conselho fiscal ou do seu presidente;

3.4 — De, pelo menos, 40% do total dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos;

3.5 — De, pelo menos, três dos executivos distritais/regionais, desde que representem 40 dos sócios.

4 — Em primeira convocatória, a assembleia geral não pode deliberar sem a presença de, pelo menos, metade dos associados efectivos e, em segunda convocatória, trinta minutos após a hora da primeira, deliberará por maioria simples, com qualquer número de associados presente.

5 — A assembleia geral reunirá anualmente para discutir e votar o relatório de contas da direcção nacional e o parecer do conselho fiscal relativo ao respectivo exercício anual.

6 — A convocatória para as sessões da assembleia geral são feitas pelo presidente da mesa, com indicação da data, hora e local de realização e da ordem de trabalhos, com uma antecedência mínima de 30 dias, através do jornal da U. S. Prof., por carta ou por *e-mail*.

7 — As deliberações poderão ser tomadas por escrutínio secreto, o qual será proposto pela mesa ou solicitado por 10 dos elementos presentes.

Artigo 14.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, sendo eleita simultaneamente com os órgãos sociais em lista nominativa conjunta, para um mandato de quatro anos.

2 — Compete ao presidente exercer todas as funções previstas na lei geral.

3 — Compete aos vice-presidentes decidir no âmbito do n.º 2 do artigo 7.º dos presentes estatutos.

4 — Compete aos secretários elaborar as actas das reuniões, coadjuvar os vice-presidentes e substituí-los nas suas faltas e impedimentos.

5 — Compete à mesa da assembleia geral assegurar o bom funcionamento das reuniões, bem como o expediente das mesmas, dando-lhes publicidade.

Artigo 15.º

Da direcção nacional

1 — A direcção nacional é exercida colegialmente pelo executivo central, pelos executivos distritais/regionais e pelos executivos sectoriais.

2 — A direcção nacional é eleita em lista nominativa conjunta.

3 — Os seus elementos respondem solidariamente, pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, perante a assembleia geral.

4 — A direcção nacional tem um mandato de quatro anos.

5 — A direcção nacional é presidida pelo respectivo presidente.

6 — A direcção nacional reúne ordinariamente de acordo com o estabelecido no regulamento interno ou extraordinariamente por convocação do presidente.

7 — São funções da direcção nacional:

7.1 — Coordenar a actividade da U. S. Prof.;

7.2 — Dar execução às deliberações da assembleia geral;

7.3 — Submeter à assembleia geral a apreciação e deliberação dos assuntos sobre os quais aquela deva pronunciar-se ou que a direcção entenda dever submeter-lhe.

Artigo 16.º

Do executivo central

1 — O executivo central é um órgão constituído por um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, dois secretários e cinco vogais.

1.1 — O executivo central integrará ainda o coordenador dos executivos distritais/regionais que tenham um número igual ou superior a 1500 associados.

2 — O presidente da direcção nacional é simultaneamente presidente do executivo central.

3 — Em qualquer votação, sempre que haja empate, o presidente tem voto de qualidade.

4 — O executivo central reúne trimestralmente ou, em caso de necessidade, sempre que convocado pelo presidente ou a requerimento dos conselhos fiscal ou de disciplina.

5 — Ao executivo central compete:

5.1 — Administrar os bens da U. S. Prof.;

5.2 — Elaborar ou alterar o seu regulamento interno;

5.3 — Representar a U. S. Prof. em juízo e fora dele, activa e passivamente;

5.4 — Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão ou readmissão dos associados, ouvido o respectivo coordenador distrital/regional;

5.5 — Requerer a convocação da assembleia geral;

5.6 — Alienar bens imóveis da U. S. Prof., com parecer prévio, escrito, do conselho fiscal;

5.7 — Dirigir a actividade da U. S. Prof. em conformidade com os estatutos e a orientação definida pela direcção nacional;

5.8 — Planificar e desencadear as acções nacionais, coadjuvado pelos coordenadores distritais/regionais;

5.9 — Decidir sobre o recurso à greve, em conformidade com a vontade dos coordenadores distritais/regionais, mediante audição prévia dos respectivos associados;

5.10 — Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, depois de ouvidos os pareceres dos coordenadores distritais/regionais;

5.11 — Deliberar sobre as decisões condenatórias proferidas pelo conselho de disciplina;

5.12 — Exercer todas as restantes competências decorrentes da lei e dos regulamentos internos.

6 — Para que a U. S. Prof. fique obrigada são necessárias duas assinaturas — a do presidente e a do tesoureiro.

Artigo 17.º

Do executivo de distrito ou da Região Autónoma

1 — Os executivos dos distritos e das Regiões Autónomas dinamizam e representam a U. S. Prof. nos distritos e nas Regiões Autónomas.

2 — Os executivos dos distritos e das Regiões Autónomas são constituídos por um máximo de 17 elementos efectivos, eleitos em lista nominativa conjunta, nos termos do artigo 15.º, n.º 2, destes estatutos.

3 — Cada executivo dos distritos e das Regiões Autónomas é presidido por um coordenador.

4 — Compete aos coordenadores dirigir a organização e funcionamento dos executivos dos distritos e das Regiões Autónomas, no estrito cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos.

Artigo 18.º

Dos executivos sectoriais

1 — Os executivos sectoriais são eleitos em lista nominativa conjunta, nos termos do artigo 15.º, n.º 2, dos presentes estatutos.

2 — Cada executivo sectorial será composto por um máximo de nove membros, eleitos entre os seguintes sectores:

2.1 — Educadores de infância;

2.2 — 1.º ciclo;

2.3 — 2.º ciclo do ensino básico;

2.4 — 3.º ciclo do ensino básico;

2.5 — Ensino secundário;

2.6 — Ensino superior;

2.7 — Ensino particular e cooperativo;

2.8 — Ensino especial;

2.9 — Formadores e investigadores;

2.10 — Aposentados.

3 — São atribuições de cada executivo sectorial:

3.1 — Analisar a legislação referente ao sector;

3.2 — Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais que o afectam, propondo a elaboração de propostas tendentes à resolução das mesmas;

3.3 — Emitir pareceres sobre matérias da sua competência que lhe forem solicitados pelo executivo central;

3.4 — Constituir grupos de apoio, sempre que necessário, para o estudo específico de algumas questões.

Artigo 19.º

Do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos em lista nominativa conjunta, sendo o seu mandato de quatro anos.

2 — Compete ao conselho fiscal examinar as contas e apresentar o relatório escrito à assembleia geral.

3 — O conselho fiscal pode examinar os livros e documentos da escrituração de todos os órgãos sociais do sindicato, que lhe serão facultados pelo executivo central, sempre que pedidos.

4 — O conselho fiscal pode requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 13.º, n.º 3.3.

Artigo 20.º

Do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos

em lista nominativa conjunta, sendo o seu mandato de quatro anos.

2 — Ao conselho de disciplina compete:

2.1 — Exercer o poder disciplinar;

2.2 — Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do artigo 13.º, n.º 3.2.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 21.º

1 — Aos associados que infrinjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares:

1.1 — Repreensão por escrito;

1.2 — Suspensão até 30 dias;

1.3 — Suspensão de 30 a 90 dias;

1.4 — Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nos n.ºs 1.3 e 1.4 serão aplicadas aos associados que:

2.1 — Violem dolosa e gravemente os estatutos;

2.2 — Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a suspensão por 30 dias, salvo caso de gravidade excepcional.

4 — A reincidência implica agravamento de pena disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência sempre que o associado cometa idêntica infracção pela qual tenha sido punido há menos de dois anos.

Artigo 22.º

1 — O processo disciplinar que se inicia pela nota de culpa será antecedido, quando tal se mostre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa deve conter a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido, com indicação de pena ou penas aplicáveis; será deduzida por escrito e notificada ao infractor mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que considere necessárias à descoberta da verdade.

4 — As testemunhas não excederão três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2, sendo posteriormente comunicada ao executivo central.

Artigo 23.º

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho de disciplina cabe recurso para o executivo central, de cuja deliberação poderá ser interposto recurso para o presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá em última instância.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias úteis, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 6 do artigo 22.º

CAPÍTULO V

Processo eleitoral

Artigo 24.º

O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio, proposto pelo executivo central e a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 25.º

1 — Constituem receitas da U. S. Prof.:

1.1 — As quotas dos associados;

1.2 — As contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência da U. S. Prof.;

1.3 — Recebimentos derivados do património da U. S. Prof., designadamente rendimentos de capitais ou prediais, quando existam.

2 — Constituem despesas da U. S. Prof. as resultantes dos encargos da sua actividade.

3 — Serão elaboradas pelo executivo central as contas de exercício a apresentar à assembleia geral, com o parecer do conselho fiscal, e deverão conter uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício.

4 — Os saldos de cada exercício constituirão um fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

5 — O recurso a este fundo será disciplinado pelo regulamento de organização financeira.

CAPÍTULO VII

Revisão dos estatutos

Artigo 26.º

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência da assembleia geral, por proposta do executivo central ou da direcção nacional.

CAPÍTULO VIII

Dissolução do sindicato

Artigo 27.º

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução da U. S. Prof. terá de ser publicada com a antecedência mínima de 60 dias.

2 — A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos associados presentes na assembleia geral.

3 — Para o efeito, nessa assembleia geral será eleita, por voto secreto, uma comissão liquidatária

4 — A comissão liquidatária procederá à liquidação de todos os bens no prazo máximo de um ano, mediante decisão da assembleia geral, e dela notificará os sócios.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 28.º

A direcção nacional, o conselho fiscal e o conselho de disciplina deverão obrigatoriamente rever e fazer aprovar os regulamentos internos previstos nestes estatutos na primeira reunião plenária. Até à eleição dos órgãos sociais da U. S. Prof., as competências destes órgãos serão exercidas transitoriamente pelos elementos da comissão instaladora da U. S. Prof.

Artigo 29.º

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registados em 28 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 85/2005, a fl. 76 do livro n.º 2.

Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 19 de Abril de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2002.

SECÇÃO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 5.º

Competências

- 1 —
- b) Propor, negociar e outorgar, livremente, convenções colectivas de trabalho, ou quaisquer protocolos ou instrumentos de regulamentação de trabalho, podendo delegar, no todo ou em parte, os respectivos poderes numa federação de sindicatos do sector financeiro em que o Sindicato esteja filiado;
-

SECÇÃO IV

Do conselho geral

Artigo 45.º

Competências do conselho geral

- 1 —
- i) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a proposta final de revisão de convenções colectivas de trabalho, tabelas salariais ou quaisquer protocolos, bem como acompanhar as negociações por informação da direcção e autorizar a assinatura do acordo final respectivo, desde que tal competência não tenha sido delegada pelo conselho geral, por proposta da direcção, a uma federação de sindicatos do sector financeiro em que o Sindicato esteja filiado, conforme o estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º;
-
- t) Eleger por voto directo e secreto 50 % dos representantes do Sindicato numa federação de sindicatos do sector financeiro em que o Sindicato se encontre filiado, pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt ao número de votos obtidos por listas nominativas completas, obrigatoriamente compostas por um número de candidatos efectivos equivalente a 50 % do número de representantes que couber ao Sindicato designar para o conselho dessa federação, nos termos dos seus estatutos, e suplentes até ao máximo de três.
- As listas candidatas a esta eleição só podem ser compostas por membros do congresso e têm de ser apresentadas à MECODEC até trinta minutos antes do início do respectivo ponto da ordem de trabalhos, acompanhadas dos termos de aceitação e subscritas, no mínimo, por 35 membros do congresso, não podendo estes subscrever ou candidatar-se em mais de uma lista;
-

SECÇÃO VI

Da direcção

Artigo 51.º

Competências da direcção

- 1 —
- e) Negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nestes estatutos, sem prejuízo de esta competência poder ser delegada, nos termos da alínea i) do artigo 45.º dos estatutos, a uma federação de sindicatos do sector financeiro em que o Sindicato se encontre filiado;
-
- y) Nomear para o conselho da federação de sindicatos do sector financeiro em que o Sindicato se encontre filiado 50 % dos representantes do Sindicato, que têm de pertencer, obrigatoriamente,

mente, à direcção, MECODEC, comissão fiscalizadora de contas, comissão disciplinar ou conselho geral do Sindicato.

Registados em 22 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 80, a fl. 76 do livro n.º 2.

Sind. Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINPSA), que passa a ter a seguinte sigla: SINAPSA — Alteração.

Alteração, aprovada em congresso extraordinário de 21 e 28 de Maio 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2000.

CAPÍTULO I

Natureza e objecto

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1 — O Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) é composto pelos trabalhadores que exerçam a sua actividade por conta de outrem ou por conta própria (desde que não tenham trabalhadores ao seu serviço) na actividade seguradora ou em quaisquer outras actividades com ela conexas, incluindo se exercidas em empresas financeiras ou prestadoras de serviços ou de trabalho temporário, e que, independentemente da sua profissão, vínculo, função ou categoria a ele livremente adiram, no respeito dos seus estatutos.

2 — O SINAPSA abrange todo o território nacional (continente e Regiões Autónomas da Madeira e Açores).

3 — O SINAPSA tem a sua sede na Rua do Breiner, 259, 1.º, 4050-126 Porto.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1 — O SINAPSA orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência e da solidariedade no quadro do movimento sindical e entre todos os trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

2 — O SINAPSA defende os interesses individuais e colectivos dos trabalhadores nos campos económico, social, cultural e intelectual, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades democráticas e sindicais.

3 — O SINAPSA reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores abrangidos por estes estatutos o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções

políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, etnia ou nacionalidade.

4 — O SINAPSA exerce a sua actividade com total independência relativamente às entidades patronais, Estado, confissões religiosas, partidos políticos e outras associações ou grupos de natureza não sindical.

5 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

6 — A democracia sindical que o SINAPSA preconiza assenta na participação activa dos associados na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, nas liberdades de expressão e discussão no seu seio e no respeito integral pelas decisões validamente expressas, resultantes de processos decisórios democráticos que valorizem o contributo individual e colectivo.

7 — O SINAPSA assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção destes nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses, directos e indirectos, e pela elevação da sua consciência política e de classe.

CAPÍTULO II

Fins e competências

Artigo 3.º

Fins

O SINAPSA tem por fins:

1 — Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos e interesses, directos e indirectos, dos seus associados, nomeadamente:

- a) Organizando os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promovendo, organizando e apoiando acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçando a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores e desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defendendo as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações;
- e) Desenvolvendo um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna.

2 — Lutar ao lado de todas as organizações sindicais, nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

Artigo 4.º

Competências

1 — O SINAPSA tem competência para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho, bem como acordos ou protocolos;

- b) Dar parecer sobre os assuntos da sua especialidade;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho ou outra atinente ao mundo laboral;
- d) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- e) Participar em todos os organismos e instituições que por lei lhe seja permitido;
- f) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica, económica, social ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho bem como de doenças profissionais;
- i) Participar nos processos de reestruturação das empresas, especialmente no respeitante a acções de formação, ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- j) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- l) Aderir a organizações sindicais, nacionais e estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- m) Dar parecer sobre todos os assuntos de âmbito laboral que digam respeito aos trabalhadores seus filiados;
- n) Gerir e participar, em colaboração com outras associações sindicais, na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- o) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- p) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio de independência de cada organização;
- q) Filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores;
- r) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;
- s) Criar, na sua área de intervenção, as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.

2 — O SINAPSA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 5.º

Dos sócios

1 — Podem ser sócios do SINAPSA todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido.

3 — A direcção comunicará a sua decisão ao interessado e, sempre que necessário, às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence.

4 — Da decisão da direcção cabe recurso para o conselho geral, que o apreciará na primeira reunião que seja convocada, após a sua interposição.

5 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

6 — Os sócios em situação de pré-reforma ou reforma ou que se encontrem na situação de desemprego, enquanto não exercerem outra profissão não abrangida por este Sindicato, de acordo com o artigo 1.º destes estatutos, manter-se-ão como sócios de pleno direito, com obrigação de pagamento de quota.

7 — Sempre que nestes estatutos se utilizar o termo sócio, associado ou trabalhador o mesmo deve entender-se como aplicável a ambos os sexos.

Artigo 6.º

Direitos do associado

Constituem direitos do associado:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar, de acordo com os regulamentos aprovados pelo conselho geral e propostos pela direcção, dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que aquele faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos do Sindicato, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

- i) Reclamar perante a direcção e demais órgãos dos actos que considere lesivos dos seus interesses;
- j) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento e ao relatório e contas da direcção;
- l) Receber gratuitamente o cartão de sócio, um exemplar dos estatutos do Sindicato e um exemplar do contrato colectivo de trabalho;
- m) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 7.º

Direito de tendência

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-sindical, designadas por tendências, cuja organização é da responsabilidade destas.

2 — As tendências exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — O direito de tendência não se sobrepõe ao direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — O valor e as formas de subvenção, de participação e de expressão das diversas tendências nos órgãos do Sindicato subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelo conselho geral.

Artigo 8.º

Limites aos direitos dos sócios

1 — É incompatível o exercício de funções como membro da direcção do SINAPSA com o exercício de qualquer cargo previsto em lei como tal e, no sector, nos corpos gerentes de empresas ou instituições, salvo quando em representação dos trabalhadores.

2 — Os associados eleitos do Sindicato não podem tomar posse em mais de um órgão central.

3 — Não podem eleger nem ser eleitos para qualquer estrutura sindical os sócios condenados a penas de prisão maior e os que se encontrem interditos ou inabilitados judicialmente.

4 — Só podem deliberar, eleger, ser eleitos, destituir ou convocar os órgãos do Sindicato os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que mantenham essa qualidade há, pelo menos, seis meses.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da influência deste e do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- g) Cumprir e fazer cumprir as convenções colectivas de trabalho e outros direitos dos trabalhadores;
- h) Comunicar aos órgãos do Sindicato todas as violações às convenções colectivas de trabalho e demais legislação laboral;
- i) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e cívica, bem como para a dos demais trabalhadores;
- j) Divulgar as edições do Sindicato;
- l) Pagar mensalmente a quotização, nos termos do artigo 46.º, com as excepções do artigo 10.º;
- m) Comunicar por escrito ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego ou de pagamento em falta pela entidade patronal e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional principal na abrangência destes estatutos.

Artigo 10.º

Perda de qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Passem a exercer a actividade profissional principal fora do sector de seguros;
- b) Peçam a sua demissão por escrito;
- c) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixem de pagar as quotas durante quatro meses, excepto nos casos comunicados por escrito em que:

Deixem de receber vencimento, por doença ou pagamento em falta pela entidade patronal;

Estejam em desemprego compulsivo, até à resolução do litígio em última instância, estando nestes casos isentos do seu pagamento desde a data da comunicação.

2 — Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo previsto na alínea d) do n.º 1 deste artigo durante mais de dois meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e m) do artigo 6.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

Artigo 11.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pelo conselho geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Tipos de sanção

1 — Podem ser aplicadas medidas disciplinares aos associados pela direcção, sob parecer do conselho de disciplina.

2 — As medidas serão do seguinte teor, consoante a gravidade da falta cometida:

- a) Repreensão escrita aos sócios que, injustificadamente, não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º;
- b) Repreensão registada em caso de reincidência;
- c) Suspensão, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir, após a sanção prevista na alínea b) deste artigo;
- d) Expulsão dos sócios que provadamente prejudiquem os interesses do Sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitando frequentemente as instruções dos órgãos directivos, e não acatem a democracia interna.

Artigo 13.º

Procedimento disciplinar

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado um processo e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

2 — Para instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 20 dias:

- a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de recepção;
- b) O sócio deverá seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;
- c) A falta de resposta no prazo indicado implica, pela parte do sócio, a desistência do seu direito a recurso.

3 — A decisão será tomada nos 45 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 2.

4 — O sócio tem direito a recorrer, no prazo de 20 dias, após o conhecimento da decisão, para o conselho geral que terá de se pronunciar na primeira reunião que seja convocada após o recurso, o qual suspende a pena que lhe tenha sido aplicada.

CAPÍTULO V

Organização do Sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 14.º

Definição

1 — O SINAPSA é uma associação sindical a quem cabe a direcção e organização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, entre outras, a partir das organizações sindicais de empresa.

Artigo 15.º

Eleição

1 — A eleição para qualquer órgão do SINAPSA é sempre feita por voto secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos do SINAPSA em qualquer nível é de quatro anos, podendo ser reeleitos.

3 — Para a direcção do SINAPSA não é admitida a reeleição para um terceiro mandato consecutivo de qualquer sócio individualmente considerado.

Artigo 16.º

Exercício de cargos sindicais

1 — O exercício de cargos sindicais é gratuito.

2 — Os membros eleitos do SINAPSA, bem como outros associados que, por motivo do desempenho das suas funções sindicais, percam toda ou parte da retribuição do trabalho, têm direito a serem compensados pelos prejuízos inerentes ao exercício da actividade sindical, em moldes a aprovar pelo conselho geral em regulamento proposto pela direcção.

3 — Os membros eleitos do SINAPSA ou grupos de trabalho nomeados nos termos dos estatutos têm direito, enquanto no desempenho das suas funções sindicais, a serem reembolsados pelo Sindicato de todas as despesas efectuadas com a sua deslocação, alojamento e transportes.

§ único: O valor e forma de processamento desse reembolso será fixado pela direcção, em condições iguais para todos, tomando por base o princípio do não prejuízo relativamente ao normal funcionamento profissional.

Artigo 17.º

Destituição

1 — Os membros eleitos para um órgão dirigente do SINAPSA podem ser destituídos pela assembleia que os elegeu, convocada expressamente para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias, e desde que expressa

por voto directo e secreto por, pelo menos, dois terços do número total de votos expressos, num mínimo de 10% do respectivo universo eleitoral, ou de 200 associados.

2 — A assembleia que destituir 50% ou mais dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos, nos termos do n.º 1 deste artigo, não atingirem a percentagem referida no n.º. 2, a substituição só se verificará a pedido da maioria dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — O membro ou membros destituídos e não substituídos, nos termos previstos nos n.ºs 1 e 2 deste artigo, sê-lo-ão pelos membros suplentes do órgão respectivo.

5 — Os membros empossados em substituição dos destituídos terminam o seu mandato na mesma altura dos restantes.

6 — Caso não seja possível ter ou repor a maioria absoluta dos membros de um órgão, realizar-se-ão eleições extraordinárias para esse órgão, no prazo máximo de 90 dias, para concluir o mandato;

7 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 6 aplicar-se-á também aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

8 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

9 — A declaração de abandono de funções dos órgãos centrais é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

10 — A declaração de abandono de funções dos restantes órgãos é da competência da direcção.

11 — No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos de um órgão, o seu preenchimento será feito de entre os suplentes, se os houver, pela ordem da sua apresentação na lista.

Artigo 18.º

Funcionamento

1 — Os órgãos do SINAPSA só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus titulares ou membros, ou o quórum legal previsto nestes estatutos.

2 — As deliberações dos órgãos do SINAPSA são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

3 — Das reuniões é sempre lavrada acta.

4 — O voto é presencial, salvo disposição estatutária em contrário.

SECÇÃO II

Organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 19.º

Estrutura

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) Plenário sindical de trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical.

Artigo 20.º

Secção sindical e plenário sindical de trabalhadores

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade na mesma empresa.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação, a qual será sempre sem competência de representação;

3 — Compete à secção sindical o exercício primeiro da actividade sindical na empresa, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

4 — O plenário sindical de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

5 — A convocatória do plenário sindical de trabalhadores é da competência da direcção ou, por delegação, da comissão sindical, a quem incumbirá a constituição da respectiva mesa e a feitura e publicitação antecipada da ordem de trabalhos.

Artigo 21.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nos diversos locais de trabalho da empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3 — A eleição dos delegados sindicais faz-se simultaneamente com a dos órgãos dirigentes, por sufrágio secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt.

4 — A direcção do Sindicato, quando não for possível proceder à eleição de delegados sindicais, procederá à sua nomeação, de entre os trabalhadores da empresa

em causa e tendo em conta o definido no n.º 2 deste artigo.

Artigo 22.º

Atribuições dos delegados sindicais

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando nomeadamente a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança da quotização sindical e sua remessa ao Sindicato, se solicitados;
- f) Colaborar com a direcção e órgãos do Sindicato, participando, nomeadamente nestes, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Participar activamente nas assembleias de delegados, regionais ou distritais, nos termos previstos no anexo III, regulamento da assembleia de delegados sindicais;
- h) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção ou por outros órgãos do Sindicato;
- i) Eleger o seu representante no conselho geral, conforme previsto no anexo III dos estatutos.

Artigo 23.º

Comissão sindical e comissão intersindical

1 — A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais da empresa.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical e justificar esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado, com elementos efectivos e dois suplentes, definindo as suas funções, e comunicará o facto direcção do Sindicato, indicando os nomes dos efectivos e suplentes.

3 — A comissão sindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

4 — A comissão intersindical é formada pelas várias comissões sindicais existentes na empresa.

SECÇÃO III

Organização regional

Artigo 24.º

Constituição e eleição

1 — A organização regional do SINAPSA é constituída por delegações regionais e secções distritais.

2 — A eleição dos secretariados faz-se através da lista mais votada, pela respectiva assembleia regional ou distrital, reunida em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, em eleições convocadas pela mesa da assembleia geral, até 31 de Dezembro.

3 — Sempre que haja necessidade de eleições intercalares para os órgãos regionais, a convocação e coordenação são delegadas pela mesa da assembleia geral na direcção do Sindicato.

4 — Nestas eleições é aplicável, com as necessárias adaptações, o anexo IV, regulamento eleitoral.

Artigo 25.º

Delegação regional

1 — A delegação é a estrutura do sindicato de base regional, em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações têm âmbito pluridistrital e são as seguintes:

- a) Delegação do norte tem sede no Porto e abrange os distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;
- b) Delegação do centro tem sede em Coimbra e abrange os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;
- c) Delegação do sul tem sede em Lisboa e abrange os distritos de Angra do Heroísmo, Beja, Évora, Faro, Funchal, Lisboa, Ponta Delgada, Portalegre, Santarém e Setúbal.

3 — Cada delegação pode ter uma ou mais secções em cada distrito.

Artigo 26.º

Órgãos

1 — São órgãos das delegações:

- a) A assembleia regional;
- b) O secretariado regional.

2 — O secretariado regional é constituído por um mínimo de três e um máximo de sete elementos eleitos pela respectiva assembleia.

3 — O número de membros efectivos e suplentes de cada secretariado regional é fixado pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

4 — Podem ainda participar nas reuniões do secretariado, sem direito a voto e dentro das suas competências, o membro ou membros da direcção indicados por esta.

5 — O funcionamento das delegações rege-se pelo estabelecido no anexo II.

Artigo 27.º

Secções distritais

1 — Sempre que o número de associados e ou a necessidade de desenvolvimento da acção sindical o justifiquem, podem ser criadas secções de âmbito distrital subordinadas à delegação que abranja o respectivo distrito.

2 — Por proposta da direcção, o conselho geral decide a abertura ou encerramento de secções distritais, quando e onde aquela considere necessário.

3 — Constituem os órgãos das secções distritais:

- a) A assembleia distrital;
- b) O Secretariado distrital.

4 — O secretariado distrital é constituído por um máximo de três elementos eleitos pela respectiva assembleia.

5 — O número de membros efectivos e suplentes de cada secretariado distrital é fixado pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

6 — Podem ainda participar nas reuniões do secretariado, sem direito a voto e dentro das suas competências, o membro ou membros da direcção indicados por esta.

SECÇÃO IV

Organização central

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 28.º

Órgãos centrais

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) O conselho geral;
- d) A direcção;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho de disciplina;

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção, a mesa da assembleia geral, o conselho geral, o conselho fiscalizador de contas, o conselho de disciplina e os secretariados regionais e distritais.

3 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina são eleitos pela assembleia geral, de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 29.º

Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 30.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
- c) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- d) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;
- e) Deliberar sobre a adesão e ou associação do SINAPSA a outras organizações sindicais.

Artigo 31.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, até 15 de Junho, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 30.º

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação do conselho geral;
- d) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou 100 dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 20 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

5 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

6 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do n.º 2,

não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes.

7 — As deliberações da assembleia geral convocadas para o efeito da e) do artigo n.º 30 carecem de dois terços dos votos favoráveis dos sócios presentes.

Artigo 32.º

Convocação

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios distribuídos a cada um dos sócios e simultaneamente publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na localidade da sede do Sindicato e nas delegações, com a antecedência mínima de 15 dias, de acordo com os prazos previstos no n.º 2 deste artigo.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes do artigo 30.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias. Caso se trate de assembleia geral eleitoral ou de Alteração dos estatutos, o prazo é de 60 ou 90 dias, respectivamente.

Artigo 33.º

Reuniões descentralizadas

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia e hora.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 34.º

Composição e eleição

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

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente é substituído pelo vice-presidente ou pelo secretário e, na falta destes, pelos substitutos.

3 — A mesa da assembleia geral é eleita pela lista completa mais votada.

Artigo 35.º

Competência

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requere-

mento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;

- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d) Convocar as eleições para os órgãos dirigentes e dar posse aos membros eleitos.

SUBSECÇÃO IV

Conselho geral

Artigo 36.º

Composição e funcionamento

1 — O conselho geral é composto por 25 membros eleitos directamente pela assembleia geral, por voto directo e secreto e por apuramento efectuado segundo o método de Hondt.

§ único: Por lista, o número de sócios reformados, pré-reformados ou desempregados propostos como efectivos para o conselho geral não pode ser superior a 40 %, arredondado para o dígito superior.

2 — É ainda constituído pela mesa da assembleia geral e por um representante eleito, conforme o artigo 24.º, de cada delegação regional, ou o suplente em sua substituição.

3 — O funcionamento do conselho geral será objecto de regulamento a aprovar por maioria da totalidade dos membros efectivos, na sua primeira sessão, o qual, em caso algum, poderá contrariar o disposto nos presentes estatutos.

4 — A mesa do conselho geral é a mesa da assembleia geral.

5 — Têm ainda assento no conselho geral, sem direito a voto:

- a) A direcção;
- b) Os membros do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
- c) Um delegado sindical eleito por cada delegação regional.

6 — Em caso de empate nas votações, o presidente da mesa do conselho geral tem direito a voto de qualidade.

7 — As votações são tomadas de braço no ar, excepto em todos os casos em que estejam em causa pessoas, nomeadamente para eleger, destituir e apreciar sanções disciplinares, ou outras que o conselho considere, situações em que será usado o voto secreto.

8 — O conselho geral só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros eleitos.

9 — As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria simples, excepto os casos previstos nas alíneas l) e r) do artigo 37.º, em que será por maioria de dois terços dos membros em exercício e, no caso do n.º 2 do artigo 51.º, conforme no mesmo previsto.

10 — Em caso de presença da totalidade dos membros do conselho geral, e não havendo oposição, é possível alterar a ordem de trabalhos.

11 — São nulas as decisões sobre assuntos que não constem da respectiva ordem de trabalhos.

12 — Aos membros do conselho geral devem ser fornecidos, com a antecipação suficiente, todos os documentos de trabalho indispensáveis à discussão dos assuntos a tratar nas reuniões.

Artigo 37.º

Competências

Compete, em especial, ao conselho geral:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Decidir sobre a quotização, conforme definido no artigo 46.º destes estatutos;
- e) Definir a forma de cobrança, bem como a percentagem da quotização sindical por proposta da direcção, conforme o artigo 46.º;
- f) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- g) Apreciar os recursos interpostos pelos associados de qualquer sanção disciplinar aplicada;
- h) Aprovar as alterações referidas no n.º 2 do artigo 51.º e os regulamentos de funcionamento dos órgãos e tendências previstos nos estatutos;
- i) Aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção;
- j) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- l) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre a declaração de greve e seu termo;
- m) Fixar, no caso previsto na alínea anterior, as condições de utilização do fundo especial para greves;
- n) Propor à mesa da assembleia geral, de forma fundamentada, a realização de uma assembleia geral para a destituição total ou parcial de qualquer dos órgãos centrais do SINAPSA;
- o) Nomear os órgãos de gestão no caso de demissão ou perda de quórum dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- p) Nomear de entre os sócios os novos elementos do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina, no caso de demissão ou perda de quórum destes órgãos e até à realização de novas eleições;
- q) Eleger os delegados às organizações em que o Sindicato está filiado, sempre que essa eleição seja requerida pelos estatutos daquelas organizações;
- r) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou a adesão a outras já existentes, que não sejam da competência exclusiva da assembleia geral;
- s) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a realizar despesas não previstas no orçamento;
- t) Nomear, de entre os sócios, as comissões profissionais e interprofissionais;

- u) Resolver os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar o conselho geral a decidir conscientemente;
- v) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção e que não sejam da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 38.º

Reuniões

- 1 — O conselho geral reunirá em sessão ordinária:
 - a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentados pela direcção;
 - b) Até 30 de Novembro de cada ano, para aprovar ou rejeitar o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direcção e acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador de contas;
 - c) Trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 37.º
- 2 — O conselho geral reunirá ainda em sessão extraordinária:
 - a) Por iniciativa da respectiva mesa;
 - b) A solicitação da direcção;
 - c) A requerimento de, pelo menos, 25 % dos seus membros.

3 — Os pedidos de convocação do conselho geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 39.º

Convocação

1 — A convocação do conselho geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do conselho geral poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

SUBSECÇÃO V

Direcção

Artigo 40.º

Composição e competências

1 — A direcção é o órgão executivo do SINAPSA e responde colectiva e solidariamente perante a assembleia geral e o conselho geral, aos quais prestará contas da sua actividade.

2 — A direcção é composta por 11 elementos efectivos e 5 substitutos, eleitos para um mandato de quatro anos pela assembleia geral de entre os sócios do Sin-

dicato, sendo eleita a lista que obtiver o maior número de votos expressos.

3 — Na primeira reunião da direcção, os membros eleitos escolherão de entre si o presidente, o vice-presidente, o tesoureiro e o 1.º e o 2.º secretários, sendo os restantes vogais, e definirão as atribuições de cada um.

4 — Compete à direcção, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a acção do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Representar o Sindicato em todas as instâncias, nomeadamente em juízo e fora dele;
- c) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho ou quaisquer outros acordos ou protocolos, com respeito pelos estatutos;
- d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, os pedidos de inscrição de sócios;
- e) Organizar e dirigir os serviços administrativos do Sindicato, bem como o respectivo pessoal;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- g) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março, ao conselho geral o relatório e as contas do exercício anterior e, até 30 de Novembro, o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador de contas;
- h) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, bem como dos seus direitos e obrigações, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- i) Submeter à apreciação do conselho geral os assuntos sobre os quais ele deva pronunciar-se;
- j) Elaborar trimestralmente balancetes das receitas e despesas do Sindicato para serem analisados pelo conselho fiscalizador de contas;
- l) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao presidente da mesa do conselho geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- m) Fazer a gestão do pessoal do Sindicato de harmonia com as disposições legais e contratuais;
- n) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- o) Promover a nomeação de delegados sindicais quando for impossível a sua eleição;
- p) Propor ao conselho geral a criação de novas delegações ou de secções distritais, bem como o seu encerramento;
- q) Convocar plenários de sócios, com poderes consultivos;
- r) Chamar os substitutos a efectivos para preenchimento das vagas que se forem dando, tendo em atenção o disposto nos presentes estatutos;
- s) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade;
- t) Declarar a greve e o seu termo, tendo presente o estipulado na alínea l) do artigo 37.º;
- u) Exercer todas as demais funções que lhe estejam estatutariamente cometidas.

5 — A direcção reunir-se-á sempre que necessário e, no mínimo, de 15 em 15 dias. A estas reuniões pode

assistir o presidente da mesa da assembleia geral, sem direito a voto e podendo consultar, sempre que o necessite, as actas.

6 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, desde que estejam presentes na reunião pelo menos 50 % dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

7 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado, estando isentos de responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não estiveram presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada e o expressem em acta;
- b) Os membros da direcção que tenham votado contra essa resolução e o tiverem expressado em acta.

8 — A assinatura de dois membros da direcção é suficiente para obrigar o Sindicato, um dos quais será obrigatoriamente o tesoureiro, quando se trate de movimento de fundos.

9 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito e temporalidade dos poderes conferidos.

SUBSECÇÃO VI

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 41.º

Composição e princípios gerais

1 — O conselho fiscalizador de contas é constituído por três elementos efectivos e dois suplentes, eleitos de entre os sócios do Sindicato, de quatro em quatro anos, em simultâneo com as eleições para a direcção, a mesa da assembleia geral, o conselho geral e o conselho de disciplina, por sufrágio directo e secreto, em listas nominativas, e apuramento efectuado segundo o método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão de entre si o presidente e os 1.º e 2.º secretários.

3 — O conselho fiscalizador de contas reúne a convocatória do seu presidente ou, na sua falta, do 1.º secretário, pelo menos trimestralmente, e obrigatoriamente para dar parecer sobre o orçamento e respectivas revisões e sobre o relatório e as contas.

4 — O conselho fiscalizador de contas reúne extraordinariamente a pedido do conselho geral ou da direcção.

5 — As reuniões do conselho fiscalizador de contas funcionarão apenas quando estiver presente a maioria dos seus membros, e as decisões são tomadas por maioria simples dos votos.

6 — Das reuniões do conselho fiscalizador de contas será sempre elaborada acta.

7 — O conselho fiscalizador de contas exerce a sua actividade na sede do Sindicato, em espaço adequado a determinar pela direcção.

Artigo 42.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas, em especial:

- a) Examinar a contabilidade do Sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;
- b) Fiscalizar a actuação dos membros dos órgãos do Sindicato no campo económico e financeiro;
- c) Emitir parecer sobre o relatório e as contas e sobre o orçamento;
- d) Elaborar estudos e pareceres na área da sua competência, ou providenciar para que aqueles sejam efectuados;
- e) Dar conta da sua actividade ao conselho geral;
- f) Dar parecer, quando pedido pela direcção, sobre a compra ou alienação de imóveis;
- g) Dar todos os contributos necessários, informações e sugestões à direcção, para uma gestão correcta das contas do Sindicato.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas podem participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

SUBSECÇÃO VII

Conselho de disciplina

Artigo 43.º

Composição e princípios gerais

1 — O conselho de disciplina é constituído por três elementos efectivos e dois suplentes, eleitos de entre os sócios do Sindicato, de quatro em quatro anos, em simultâneo com as eleições para a direcção, a mesa da assembleia geral, o conselho geral e o conselho fiscalizador de contas, por sufrágio directo e secreto, em listas nominativas e apuramento efectuado segundo o método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, os membros do conselho de disciplina elegerão de entre si o presidente e o 1.º e 2.º secretários.

3 — O conselho de disciplina reúne a convocatória do seu presidente ou, no seu impedimento, do 1.º secretário, sempre que se justifique.

4 — As reuniões do conselho de disciplina funcionarão apenas quando estiver presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas por maioria simples de votos. Das suas reuniões é sempre lavrada acta.

5 — O conselho de disciplina exerce a sua actividade na sede do Sindicato, em espaço adequado, a determinar pela direcção.

Artigo 44.º

Competências

1 — Compete ao conselho de disciplina, em especial:

- a) Elaborar os processos disciplinares, efectuar todas as averiguações, elaborar a nota de culpa, acolher a defesa e apreciar as provas, observando as disposições contidas nestes estatutos, nomeadamente no capítulo IV;
- b) Pronunciar-se sobre a sanção disciplinar, nos termos do artigo 12.º dos estatutos, comunicando-a à direcção para procedimento.

2 — Os membros do conselho de disciplina podem participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

CAPÍTULO VI

Organização financeira

Artigo 45.º

Receitas

Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 46.º

Quotização

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições líquidas mensais, incluindo subsídio de férias e 13.º mês, exceptuando-se o subsídio de alimentação, sendo que:

- a) A quota dos sócios em situação de pré-reforma é de 0,5 da retribuição líquida mensal, incluindo os subsídios contratuais;
- b) A quota mensal dos sócios em situação de reforma é de € 2,50 mensais;
- c) A quota mensal dos sócios na situação de desemprego é de € 2,50 mensais;
- d) A quota mensal dos sócios trabalhadores por conta própria é de € 5 mensais, a actualizar anualmente de acordo com a inflação registada no ano anterior.

2 — As quotas de um mês são devidas a partir do dia 1 do mês seguinte.

3 — O conselho geral, sob proposta da direcção, pode, até ao limite de mais 100 %, fixar um valor diferente dos previstos nas alíneas b), c) e d) do número anterior para a quotização mensal a ser paga pelos associados.

Artigo 47.º

Aplicação e controlo dos fundos

1 — A direcção deverá submeter à apreciação do conselho geral:

- a) Até 30 de Novembro de cada ano, o plano de actividades, bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador de contas;

- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscalizador de contas.

3 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados na sede, nas delegações do Sindicato e nas secções sindicais de empresa com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização do conselho geral e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

4 — O orçamento do Sindicato, elaborado pela direcção, dotará obrigatoriamente as delegações de um fundo de maneo para acção sindical, tendo em conta os orçamentos previamente elaborados e aprovados por cada delegação, as disponibilidades do Sindicato, o plano de actividades e as necessidades decorrentes da sua execução.

5 — As receitas provenientes de quaisquer iniciativas levadas a cabo pelas delegações e permitidas pela direcção devem ser acumuladas no seu fundo de maneo, fazendo-se no fim do ano o acerto de contas.

6 — A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, das contas e do plano e orçamento do Sindicato, os secretariados deverão enviar à direcção do Sindicato, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, o relatório de actividades e as contas, bem como o plano e o orçamento relativo à sua actividade.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 48.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de 90 dias, devendo a convocatória enviada aos sócios ser acompanhada do respectivo projecto de alteração dos estatutos.

2 — Outros projectos de alteração dos estatutos ou do projecto referido no n.º 1 deverão ser distribuídos pelos sócios até 30 dias antes da realização da assembleia geral que deliberará sobre as alterações propostas, desde que sejam recepcionados na sede do Sindicato até 60 dias antes daquela assembleia geral.

3 — De modo a facilitar a decisão da assembleia geral, poderá o conselho geral nomear uma comissão que, em colaboração com os proponentes dos projectos, procederá à clarificação e ou integração das alterações, a fim de serem divulgadas, conforme o número acima.

4 — O número mínimo necessário para o funcionamento da assembleia geral é de 10% dos associados ou 200 sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, e as deliberações só serão válidas desde que obtenham os votos favoráveis de três quartos dos sócios presentes.

Artigo 49.º

Regulamentos

1 — Serão objecto de regulamento:

- O funcionamento da secção sindical e da comissão sindical;
- A eleição, o mandato e a exoneração dos delegados Sindicais;
- O funcionamento das secções distritais ou de outras formas de organização descentralizada do Sindicato.

2 — Os regulamentos referidos na alínea a) e b) do número anterior serão aprovados pela respectiva secção sindical de empresa e o referido na alínea c) do mesmo número pelo conselho geral, não podendo aqueles em caso algum contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

Artigo 50.º

Integração, fusão e dissolução

1 — A integração, a fusão e a dissolução do SINAPSA só se verificarão por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias.

§ único. O número mínimo necessário para o funcionamento da assembleia geral é de 10% dos associados ou 200 sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, e as deliberações só são válidas desde que obtenham os votos favoráveis de três quartos dos sócios presentes.

2 — A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução do SINAPSA deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará a liquidação do património, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

Artigo 51.º

Anexos

1 — Fazem parte integrante dos presentes estatutos os seguintes anexos:

- Anexo I — regulamento da assembleia geral;
- Anexo II — regulamento das delegações;
- Anexo III — regulamento da assembleia de delegados sindicais;
- Anexo IV — regulamento eleitoral.

2 — As alterações aos anexos I, II e III referidos no número anterior serão efectuadas pelo conselho geral, mediante aprovação por três quartos dos membros em exercício.

Artigo 52.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entrarão em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias a contar do seu registo.

Artigo 53.º

Disposição transitória

1 — Em virtude da alteração dos estatutos, as eleições para os órgãos centrais do Sindicato efectuar-se-ão até

31 de Outubro e o mandato dos órgãos a eleger decorrerá até 15 de Junho de 2009.

2 — Até às novas eleições previstas no número anterior, mantêm-se em funcionamento os órgãos eleitos com a composição que lhes foi atribuída pelos anteriores estatutos.

ANEXO I

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita de acordo com o artigo 32.º dos estatutos.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b)*, *d)* e *e)* do artigo 30.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 20 dias e, caso se trate das alíneas *a)* e *c)* do mesmo artigo, o prazo é de 60 dias.

Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto na alínea *d)* do n.º 2 do artigo 31.º dos estatutos do Sindicato não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 3.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da actividade do Sindicato e no mesmo dia e hora.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 4.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

Artigo 5.º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

Artigo 6.º

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

Artigo 7.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 8.º

A decisão da assembleia geral descentralizada é o resultado da integração dos votos das várias assembleias locais e será pronunciada pela mesa da assembleia geral, a qual, logo a seguir ao apuramento, comunicará a todos os presidentes de mesa seus mandatários, por telefone ou outro meio disponível, o que foi decidido, acompanhado da respectiva desagregação dos votos por mesa.

Artigo 9.º

É permitido o voto electrónico e por correspondência, nos termos previstos no regulamento eleitoral.

ANEXO II

Regulamento das delegações

Artigo 1.º

As delegações, como formas de organização descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos do Sindicato e pelas deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

Artigo 2.º

Compete, em especial, às delegações:

- a) Organizar os associados para a defesa dos seus interesses colectivos;
- b) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade, bem como apoiar as acções com idêntico objectivo;
- c) Levar à prática, de acordo com os estatutos, as orientações do Sindicato e dar execução às deliberações dos órgãos deste;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência político-sindical;
- e) Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;
- f) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;
- h) Informar a direcção acerca dos problemas dos trabalhadores;
- i) Contribuir para a formação sindical dos trabalhadores;

- j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos do Sindicato.

Artigo 3.º

Para a prossecução dos seus fins, as delegações devem, nomeadamente:

- a) Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua actividade;
- b) Desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao Sindicato;
- c) Incentivar a organização dos jovens, das mulheres e dos reformados, criando para o efeito comissões orientadas para estas frentes específicas de trabalho;
- d) Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical da área da sua actividade;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados.

Artigo 4.º

A assembleia regional e a assembleia distrital são constituídas pelos associados inscritos na área da respectiva delegação que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 5.º

1 — A convocação e o funcionamento da assembleia regional e da assembleia distrital reger-se-ão pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

2 — A mesa da assembleia regional e da assembleia distrital é constituída pelo secretariado da respectiva delegação.

Artigo 6.º

1 — Os secretariados regional ou distrital são constituídos por membros eleitos pelas assembleias regional ou distrital, de entre os associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos, que exercem a sua actividade na área da delegação ou distrito, respectivamente.

2 — À eleição dos secretariados regional ou distrital aplicar-se-á o regulamento eleitoral, com as necessárias adaptações.

Artigo 7.º

O mandato dos membros eleitos do secretariado regional ou distrital é de quatro anos.

Artigo 8.º

Compete aos secretariados regionais, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- b) Submeter à apreciação da direcção os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;
- c) Controlar mensalmente a execução do orçamento aprovado.

Artigo 9.º

Os secretariados regional ou distrital deverão definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhe colocam, designadamente quanto à política local reivindicativa e à defesa das condições locais de trabalho e de vida dos trabalhadores, à organização local dos trabalhadores, à informação e propaganda, à formação sindical na área, com respeito pelo programa de acção da direcção e as deliberações aplicáveis.

Artigo 10.º

1 — Os secretariados regional ou distrital reúnem sempre que necessário e, no mínimo, uma vez por mês, sendo as deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes e lavrada acta das reuniões.

2 — Os secretariados regional ou distrital só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

ANEXO III

Regulamento da assembleia de delegados sindicais

Artigo 1.º

A assembleia de delegados regional e a assembleia de delegados distrital é constituída pelos delegados sindicais associados do Sindicato que exercem a sua actividade na área da delegação ou do distrito.

Artigo 2.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados regional e à assembleia de delegados distrital:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreçar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção ou os secretariados regionais ou distritais, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Eleger o representante da assembleia ao conselho geral definindo igualmente o seu substituto;
- e) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção ou respectivos secretariados regionais ou distritais.

Artigo 3.º

1 — A convocação da assembleia de delegados regional e da assembleia de delegados distrital pode ser feita pelo secretariado da respectiva delegação ou pela direcção, por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar

mais eficaz, desde que assegurada a recepção atempada da convocatória.

3 — O secretariado regional ou distrital enviará, obrigatoriamente, sempre que proceda à convocação da respectiva assembleia de delegados, nos prazos referidos nos números anteriores, cópia das convocatórias à direcção do Sindicato.

Artigo 4.º

1 — Cada assembleia de delegados regional ou distrital reúne-se:

- a) Sempre que o respectivo secretariado regional ou distrital ou ainda a direcção o entender conveniente;
- b) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Compete aos responsáveis pela convocação da assembleia de delegados apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 5.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 6.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias não conformes, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem cronológica da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato, nas delegações regionais e nas secções distritais desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 7.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

4 — A comissão de fiscalização eleitoral inicia as suas funções imediatamente após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 6.º

Artigo 8.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista mediante um valor por voto sobre o somatório dos votos obtidos nas eleições dos órgãos centrais a que concorreu, a fixar pela direcção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 9.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 10.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, dentro do seu âmbito, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 11.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

- b) Do referido envelope constem o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou acompanhada de fotocópia do bilhete de identidade do associado;
- c) Este envelope, introduzido noutro, será endereçado e entregue pelo próprio, devidamente identificado, ou remetido pelo correio à mesa da assembleia geral;
- d) É obrigatório o envio do voto para cada associado eleitor com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação ou, caso sejam enviados por correio, com a data de carimbo do dia da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

6 — É permitido o voto electrónico, com regulamento a aprovar pelo conselho geral, quando houver condições que o possibilitem.

Artigo 12.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 6.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias da data da assembleia geral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

Artigo 13.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na

urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa o voto em branco do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 14.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — No prazo de cinco dias úteis após a data da votação, a comissão de fiscalização eleitoral procederá à abertura e contagem dos votos por correspondência.

3 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

Artigo 15.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 16.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 17.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registados em 22 de Junho de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 81/2005, a fl. 76 do livro n.º 2.

**União Sindical de Torres Vedras/
CGTP-IN — Alteração**

Alteração, aprovada em plenário de 2 de Junho de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 10, de 30 de Maio de 1995.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 10.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) *(Mantém a redacção em vigor.)*
- b) *(Mantém a redacção em vigor.)*
- c) *(Mantém a redacção em vigor.)*
- d) *(Mantém a redacção em vigor.)*
- e) *(Mantém a redacção em vigor.)*
- f) *(Mantém a redacção em vigor.)*
- g) *(Mantém a redacção em vigor.)*
- h) *(Mantém a redacção em vigor.)*
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 11.º

Direito de tendência

1 — A União Sindical de Torres Vedras, pela sua natureza unitária, reconhece a existência no seu seio

de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes da União Sindical de Torres Vedras subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Registados em 23 de Junho de 2005 ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 82, a fl. 76 do livro n.º 1.

Nota. — A todos os artigos dos estatutos em vigor acresce um número, ou seja, o 11.º passa a 12.º, o 12.º a 13.º, e assim sucessivamente.

II — CORPOS GERENTES

**União Sindical de Torres Vedras — Eleição
em 2 de Junho de 2005 para o triénio de 2005-2008**

Secretariado

António Fernando Pereira Cal, nascido em 27 de Dezembro de 1953, portador do bilhete de identidade n.º 2323670, residente na Estrada Nacional n.º 22, Papagovas, 2530-436 Miragaia LNH, sócio n.º 79 263 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

António Rafael Santos, nascido em 11 de Abril de 1945, portador do bilhete de identidade n.º 5166728, residente na Rua do Alto do Moinho, 7, 2565-653 Ramalhal TVD, sócio n.º 1948 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas.

Carla Susana da Costa Almeida Jorge, nascida em 14 de Maio de 1973, portadora do bilhete de identidade n.º 10291301, residente na Rua dos Calvetes, 3, 2530-731 Santa Bárbara, Lourinhã, sócia n.º 118 976

do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Carlos Adolfo Pereira Marques, nascido em 29 de Março de 1964, portador do bilhete de identidade n.º 7032407, residente na Rua do Arneiro, 3, Freixofoeira, 2565-773 Turcifal TVD, sócio n.º 20 842 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Carlos Manuel Barros Leal, nascido em 1 de Março de 1974, portador do bilhete de identidade n.º 10420561, residente na Praceta de Casimiro dos Santos Nogueira, 2, 3.º, 2640-794 Mafra, sócio n.º 58 900 do Sindicato dos Professores da Grande Lisboa.

Duarte Manuel Agostinho Fontes, nascido em 25 de Abril de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 6083844, residente na Travessa de São Pedro, 4, 1.º, 2560-000 Maceira TVD, sócio n.º 25 726 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco.

Fernando Batalha Janes, nascido em 10 de Agosto de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 4761126, residente na Estrada da Ponte do Cuco, Paz, 2640-566 Mafra, sócio n.º 15 596 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local

Fernando Feliz Gonçalves Soares, nascido em 25 de Setembro de 1952, portador do bilhete de identidade n.º 2594480, residente na Avenida do Padre Raul Sarreira, 2, 2560-127 Ponte do Rol TVD, sócio n.º 10 193 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco.

Filipe Alexandre de Carvalho Bonança, nascido em 8 de Agosto de 1969, portador do bilhete de identidade n.º 8854401, residente na Rua dos Polomes, 1, 2.º, esquerdo, 2560-321 Torres Vedras, sócio n.º 940 265-2 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

Gongalo Manuel Gomes Bernardino, nascido em 26 de Novembro de 1971, portador do bilhete de identidade n.º 9597602, residente na Urbanização da Quinta de Santo António, lote 50, 3.º, direito, 2540-155 Bombarral, sócio n.º 57 197 do Sindicato dos Professores da Grande Lisboa.

João Carlos Tomás Gonçalves, nascido em 9 de Setembro de 1960, portador do bilhete de identidade n.º 5335723, residente na Rua de Maria Clemente, 4, Casais do Rijo, 2565-002 Campelos TVD, sócio n.º 1881 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas.

João Miranda Júnior, nascido em 23 de Abril de 1938, portador do bilhete de identidade n.º 2004049, residente na Rua de Noé Luís, 28, Bairro da Boavista, 2560-355 Torres Vedras, sócio n.º 73 150 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco.

Joaquim Manuel Oliveira Gomes, nascido em 2 de Junho de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 7429364, residente na Travessa da Escola, 2, Ameal, 2565-641 Ramalhal TVD, sócio n.º 26 765 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

José Amândio Ramos Perfeito, nascido em 4 de Junho de 1973, portador do bilhete de identidade n.º 10117374, residente na Rua do Impasse da Sagrada Família, 10, rés-do-chão, esquerdo, 2735-374 Agualva-Cacém, sócio n.º 82 699 do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro.

José António Matias, nascido em 15 de Agosto de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 1291910, residente na Praceta de Francisco Vieira Jerónimo, 2, 4.º, esquerdo, 2560-297 Torres Vedras, sócio n.º 118 491 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

José Rogério Ferreira da Silva, nascido em 25 de Janeiro de 1957, portador do bilhete de identidade n.º 5530826, residente na Rua de Nossa Senhora da

Esperança, 19, Coutada, 2560-193 São Pedro da Cadeira TVS, sócio n.º 19 756 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Maria Cidália Ramos Ferraz, nascida em 15 de Junho de 1957, portadora do bilhete de identidade n.º 6138479, residente na Rua dos Marianos, 6, 2565-609 Outeiro da Cabeça TVD, sócia n.º 59 130 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Octávio dos Santos Pereira Perluxo, nascido em 29 de Outubro de 1962, portador do bilhete de identidade n.º 7038972, residente na Rua da Palmeira, 10, Serra do Calvo, 2530-280 Lourinha, sócio n.º 22 283 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 8 de Julho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 20 de Junho de 2005.

União Local dos Sind. de Sines, Santiago do Cacém, Grândola e Alcácer do Sal — Eleição no dia 11 de Maio para o triénio de 2005-2008.

Direcção

António Fernando Barbosa Barreiro, do Sind. Hotelaria do Sul.

António Luís Cruz Freitas, do SIMAMEVIP.

Armando Brito Santos, do SINQUIFA.

Carlos Alberto do C. E. Espadinha, do Sind. Pescadores do Sul.

Deolinda Sacramento Guerreiro, do Sind. Nac. Trab. Adm. Local.

João Batista Doroteia, do STCMMCS.

Jorge Manuel Ventura Niza, do Sind. Função Pública.

José António Alves Rosado, do SINQUIFA.

José Eduardo Félix da Costa, do SIESI.

José Paulo Caetano Gonçalves, do Sind. Nac. Trab. Adm. Local.

Maria Helena da Silva Pereira Neves, do Sind. Enfermeiros Portugueses.

Maria Manuela Parreira S. Carreira, do Sind. Comércio.

Nuno Alexandre Gaspar Andrade, do Sind. Professores da Grande Lisboa.

Paula Conceição Pires Batista, do Sind. Função Pública.

Sérgio António da Costa Sobral, do Sind. Metalúrgicos do Sul.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 17 de Junho de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AOPS — Assoc. Marítima e Portuária do Sul, que passa a denominar-se AOP — Assoc. Marítima e Portuária — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 6 de Junho de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2000.

Artigo 1.º

A AOP — Associação Marítima e Portuária é uma pessoa colectiva de direito privado, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, constituída ao abrigo das disposições legais sobre direito de associação e sobre associações patronais.

Artigo 2.º

A Associação abrange as áreas correspondentes a qualquer porto do território nacional.

Artigo 34.º

A direcção é composta por três, cinco ou sete membros eleitos em assembleia geral, que de entre si elegerão o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro.

Registados em 21 de Junho de 2005, 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 68, a fl. 49 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Assoc. dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas — Eleição em 18 de Abril de 2005 para o triénio de 2005-2007.

Direcção

Presidente — Engenheiro Manuel Joaquim Reis Campos, em representação da associada Vilarinho Parque Construção e Gestão Imobiliária, S. A.

Vice-presidentes:

Engenheiro Joaquim António Flores Ferreira dos Santos, em representação da associada J. F. S. —

Sociedade de Construções Joaquim Ferreira dos Santos, L.^{da}

Engenheiro José António Fernandes de Sá Machado, em representação da associada Cantinhos — Sociedade de Construções, S. A.

Secretário-tesoureiro — Engenheiro Carlos Alberto Freitas Couto, em representação da associada Construções Gabriel A. S. Couto, S. A.

Vogais:

António Marques dos Santos Cavaco, em representação da associada Irmãos Cavaco, S. A.

Dr.^a Cristina Rosa Moreira Lopes, em representação da associada Eusébio & Filhos, S. A.
João Gomes de Oliveira, em representação da associada J. Gomes — Sociedade de Construções do Cávado, S. A.

Dr. António Gabriel Barros Gonçalves Bastos, em representação da associada BASCOL — Construção Civil, S. A.

Engenheiro José António Roberts Miguéns, em representação da associada SINTEME — Sociedade de Montagens Eléctricas e Construção Civil, S. A.

Suplentes:

Engenheiro Joaquim António Nogueira da Hora, em representação da associada NORASIL — Sociedade de Construção Civil, S. A.

Engenheiro Joaquim Manuel Pereira de Almeida Silva, em representação da associada COIAL — Construção Civil, L.^{da}

Engenheiro Joaquim da Silva Gomes, em representação da associada G. P. C. — Empresa de Granitos Polidos e Cantarias, S. A.

Dr. António José Afonso, em representação da associada Ferreira & Bebiano, L.^{da}

Gumercindo de Oliveira Lourenço, em representação da associada MONTALVIA — Construtora, S. A.

Jorge Luís Oliveira de Araújo Pinheiro, em representação da associada FAMAVIAS — Sociedade de Construções, L.^{da}

Francisco Américo Coelho Braga, em representação da associada Francisco Ribeiro Braga & Companhia, L.^{da}

Fernando José da Costa Santos Cardoso, em representação da associada SECULORUM — Construções, L.^{da}

Engenheiro João Moutinho da Silva, em representação da associada MOUTIM — Desenvolvimento Imobiliário, L.^{da}

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, em 20 de Junho de 2005.

Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales — Eleição em 8 de Abril de 2005 para o triénio de 2004-2005.

Direcção

Presidente — Secil Martingança, L.^{da}, representada pelo engenheiro Carlos Manuel da Silva Duarte.

Vice-presidente — SIVAL — Sociedade Industrial da Várzea, L.^{da}, representada pelo engenheiro Pedro Lopes Pereira de Faria.

Tesoureiro — SIVAL — Sociedade Industrial da Várzea, L.^{da}, representada por Maria Teodora Azevedo Gaspar de Matos.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 28 de Junho de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Indústria Têxtil do Ave, S. A. — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 30 de Maio de 2005.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Indústria Têxtil do Ave, S. A., com sede em Lousado, Vila Nova de Famalicão, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei

n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Setembro, 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 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 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 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 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 da CT 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, 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, 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 exerce em nome próprio a competência e 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, 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 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 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 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 noutras 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 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 de gestão 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 deve 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, conta de resultados e balanços 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 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 à 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 da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou 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) Apreçar 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 no 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 direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de 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, 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 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 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 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 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 — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte 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 associações políticas, das confissões religiosas, das 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, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e 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, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial os 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 três 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 quatro 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, prazo e 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 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 plenários 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 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 — 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 estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, a 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 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% de 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 sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 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 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 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 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 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 no mesmo 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 a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados 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 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 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 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 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, 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 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 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 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 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar 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 direito a voto tem direito a impugnar a eleição, com o 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 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 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 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 da 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 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 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 23 de Junho de 2005, 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 81/2005, a fl. 89 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Rodoviária do Tejo, S. A. — Eleição em 20 de Maio de 2005 para o mandato de dois anos.

Comissão de Trabalhadores

António Manuel Lopes Pereira, bate-chapas em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 5063961, do arquivo de identificação de Santarém.

António de Sousa Marques, ferreiro-forjador em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 6324502, do arquivo de identificação de Santarém.

Américo Mendes Levada, motorista em Tomar, bilhete de identidade n.º 4152980, do arquivo de identificação de Leiria.

Isidro da Natividade Lopes Branco, montador de pneus em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 3769927, do arquivo de identificação de Santarém.

José Joaquim Filipe Valentim, pintor de automóveis em Leiria, bilhete de identidade n.º 7732923, do arquivo de identificação de Leiria.

Manuel do Carmo Marques, motorista em Abrantes, bilhete de identidade n.º 6755394, do arquivo de identificação de Santarém.

Luciano Prudente Oliveira Antunes, resineiro em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 5549153, do arquivo de identificação de Santarém.

Suplentes:

Hélder Manuel Martins Brites Brites Moita, mecânico em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 5075115, do arquivo de identificação de Santarém.

Fernando Manuel C. Lobato da Silva, mecânico em Santarém, bilhete de identidade n.º 6059156, do arquivo de identificação de Santarém.

Manuel Pedro Rodrigues Castelão, soldador em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 7273981, do arquivo de identificação de Lisboa.

Subcomissão de Abrantes

José Manuel Marques Vieira, motorista em Abrantes, bilhete de identidade n.º 7442938, do arquivo de identificação de Santarém.

Suplente:

Manuel do Carmo Marques, motorista em Abrantes, bilhete de identidade n.º 6755394, do arquivo de identificação de Santarém.

Subcomissão de Torres Novas/Movimento

Luís António Vieira Santos, motorista em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 432614, do arquivo de identificação de Santarém.

Vítor Manuel Fernandes, motorista em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 4670239, do arquivo de identificação de Santarém.

Luís Manuel Branco Dias, motorista em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 7396894, do arquivo de identificação de Santarém.

Subcomissão de Torres Novas/Oficina e Escritórios

Joaquim António Pereira Simões, electricista em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 2438806, do arquivo de identificação de Santarém.

Registados em 21 de Junho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 79/2005, a fl. 88 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Lusosider Aços Planos, S. A. — Eleição em 31 de Maio de 2005 para o mandato de dois anos (2005-2007).

Efectivos:

Francisco Luís Cardoso, com o bilhete de identidade n.º 2870469, de 26 de Julho de 2001, Lisboa.

Dalila Rodrigues Colaço F. Monzelo, com o bilhete de identidade n.º 5193462, de 24 de Julho de 2003, Lisboa.

Paulo Sérgio Oliveira Rodrigues, com o bilhete de identidade n.º 10903755, de 2 de Dezembro de 2002, Lisboa.

Nelson Manuel Bernardino Rosa, com o bilhete de identidade n.º 10681851, de 15 de Março de 1999, Lisboa.

Manuel José Piedade Serafim, com o bilhete de identidade n.º 5562341, de 12 de Fevereiro de 1996, Lisboa.

Suplentes:

Fernando Manuel Pacheco Dias, com o bilhete de identidade n.º 5394552, de 6 de Março de 2003, Lisboa.

Carlos Alberto Rodrigues Fernandes, com o bilhete de identidade n.º 10133516, de 14 de Setembro de 2004, Lisboa.

Cláudio José Ramos Sérulo, com o bilhete de identidade n.º 11252248, de 10 de Março de 2005, Lisboa.

Luís Jorge Arcadinho Silva, com o bilhete de identidade n.º 10742351, de 19 de Fevereiro de 2004, Lisboa.

Registados em 22 de Junho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 80/2005, a fl. 88 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sociedade Comercial C. Santos, L.da — Eleição em 6 de Junho de 2005 para o mandato de dois anos (2005-2007).

Efectivos:

Armando Alves Pereira, 56 anos, mecânico auto de 1.ª, secção de assistência, em Crestins, Maia.

Carlos Manuel Fonseca Andrade, 54 anos, distribuidor, secção de peças, em São Gens, Matosinhos.

Carlos Manuel Silva Ferreira, 47 anos, encarregado de armazém, secção de peças, em Crestins, Maia.

João Carlos Barbosa Silva, 43 anos, pintor auto de 1.ª, secção de assistência, em Crestins, Maia.

Alberto Manuel Carvalho Santos, 39 anos, mecânico auto de 1.ª, secção de assistência, em Crestins, Maia.

Suplentes:

Ângelo Silva Colaço, 43 anos, pintor auto de 1.ª, secção de assistência, em Crestins, Maia.

Júlio António Pinheiro Monteiro, 34 anos, mecânico auto de 1.ª, secção de assistência, em Crestins, Maia.

Joaquim Alberto Teixeira Moutinho, 38 anos, mecânico auto de 1.ª, secção de assistência, em Crestins, Maia.

Olga Maria Lopes Silva Coutinho, 49 anos, escriturária de 1.ª, secção de recepção, em Circunvalação.

Registados em 23 de Junho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 82/2005, a fl. 89 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Companhia de Cartões do Cávado, S. A. — Eleição em 27 de Abril de 2005 para o mandato de três anos.

Fernando Jorge Cruz Marinho, nascido em 12 de Dezembro de 1959, com a categoria profissional de chefe de secção, a desempenhar funções na Companhia de Cartões do Cávado, S. A., com sede no lugar de Ruães, Mire de Tibães, Braga.

Maria da Conceição Ferreira Peixoto, nascida em 29 de Março de 1949, com a categoria profissional de manipuladora, a desempenhar funções na Companhia de Cartões do Cávado, S. A., com sede no lugar de Ruães, Mire de Tibães, Braga.

Maria Clara Braga Peixoto, nascida em 4 de Março de 1955, com a categoria profissional de condutora de máquina de acabamentos, a desempenhar funções na Companhia de Cartões do Cávado, S. A., com sede no lugar de Ruães, Mire de Tibães, Braga.

Registados em 23 de Junho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 83/2005, a fl. 89 do livro n.º 1.

**Delphi Grundig, Sistemas de Electrónica, L.da —
Eleição em 8 de Junho de 2005 para o triénio
de 2005-2008.**

Efectivos:

Luís Dias da Silva, bilhete de identidade n.º 3465213, de 10 de Abril de 2001, do arquivo de Braga, nascido em 5 de Abril de 1956.

Maria José Vieira Almeida, bilhete de identidade n.º 9267378, de 20 de Março de 2002, do arquivo de Braga, nascida em 25 de Junho de 1963.

Armindo Manuel Barros Dias, bilhete de identidade n.º 10664235, de 30 de Agosto de 2002, do arquivo de Braga, nascido em 6 de Abril de 1975.

Mariana Monteiro Ribeiro Silva, bilhete de identidade n.º 8141967, de 6 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 29 de Janeiro de 1960.

Maria Isaura Barbosa Pereira, bilhete de identidade n.º 3738603, de 23 de Fevereiro de 1999, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 20 de Julho de 1951.

Eva Maria Pinto Capela Alvarães, bilhete de identidade n.º 8478965, de 14 de Outubro de 1999, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 11 de Abril de 1968.

Maria Alda Dourado Vieira, bilhete de identidade n.º 7754829, de 22 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 10 de Março de 1966.

Suplentes:

Luísa Teixeira Gomes Quintão, bilhete de identidade n.º 5891080, de 27 de Dezembro de 1995, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 1 de Abril de 1952.

Paula Maria Pinto Baldaia, bilhete de identidade n.º 81637302, de 15 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 12 de Junho de 1967.

Felicidade Lima Castro e Costa, bilhete de identidade n.º 10533849, de 8 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 29 de Junho de 1968.

Ana Maria Leite Neiva, bilhete de identidade n.º 9219938, de 15 de Fevereiro de 2000, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 14 de Setembro de 1968.

Maria Celeste Batista Borges, bilhete de identidade n.º 10385965, de 25 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 20 de Novembro de 1972.

Celsa Augusta da Costa Santos, bilhete de identidade n.º 9011908, de 12 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Braga, nascida em 7 de Agosto de 1967.

Registados em 24 de Junho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 84, a fl. 89 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Portucel Viana —
Empresa Produtora Papéis Industriais, S. A. —
Eleição em 9 de Junho de 2005 para mandato
de dois anos.**

Efectivos:

Manuel Gaspar de Lima Moreira.

José Augusto Rego São João.

Victor Machado Puga.

Carlos Alberto Passos Gonçalves.

Lucas Manuel Maciel Puga.

Suplentes:

Augusto Manuel Alves da Silva.

João Fernando Vasconcelos Castro.

Sérgio Leonel Loureiro Moreira.

Carlos Martins Oliveira Lopes.

Registados em 27 de Junho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 85/2005, a fl. 89 do livro n.º 1.

**Subcomissão de Trabalhadores
da PETROGAL, S. A. — Substituição**

Na Subcomissão de Trabalhadores da PETROGAL, S. A., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, para o mandato de 2003-2005, eleita em 26 de Novembro de 2003, foi efectuada a seguinte substituição:

Na Subcomissão de Trabalhadores do Terminal de Leixões, a partir de 9 de Junho de 2005, o trabalhador Jorge Manuel Garcia da Cunha, bilhete de identidade n.º 10270142, de 2 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação do Porto, passa a integrar a Subcomissão de Trabalhadores do Terminal de Leixões, em substituição de Álvaro Manuel da Silva Magalhães.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

MARTINOX, Martins & Coutinho, L.^{da}

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 pelos trabalhadores da empresa MARTINOX, Martins & Coutinho, L.^{da}, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 15 de Junho de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos do disposto no Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003) e respectiva regulamentação (Lei n.º 35/2004), os trabalhadores abaixo assinados, dado que representam mais de 20% da população laboral

da MARTINOX, Martins & Coutinho, L.^{da}, vêm por este meio informar todos os colaboradores desta empresa de que:

- 1) Pretendem promover a eleição do(s) representante(s) dos trabalhadores para a SST, que deverão ter assento na comissão de prevenção e segurança (CPS) da MARTINOX, Martins & Coutinho, L.^{da}, a realizar no dia 9 de Setembro de 2005;

.....»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em 23 de Junho de 2005.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Kromberg & Schubert, L.^{da} — Eleição em 8 de Junho de 2005 para o triénio de 2005-2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2005.

Efectivos:

Paula Maria Carvalho Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1033334, de 21 de Abril de 2004, do arquivo de Braga, nascida em 4 de Fevereiro de 1974.
Maria Alice da Silva Duarte, bilhete de identidade n.º 930604, de 5 de Janeiro de 2001, do arquivo de Braga, nascida em 26 de Outubro de 1969.
Maria de Fátima Fernandes Lopes, bilhete de identidade n.º 793274, de 22 de Junho de 2004, do arquivo de Braga, nascida em 16 de Novembro de 1965.

Suplentes:

Elisabete Maria Costa Araújo, bilhete de identidade n.º 114676, de 8 de Setembro de 2004, do arquivo de Lisboa, nascida em 22 de Abril de 1977.
Maria Manuela Cardoso Oliveira, bilhete de identidade n.º 804707, de 5 de Setembro de 1999, do arquivo de Lisboa, nascida em 20 de Maio de 1967.
Felícia Martins Pereira, bilhete de identidade n.º 9965937, de 20 de Outubro de 2004, do arquivo de Lisboa, nascida em 27 de Maio de 1967.

Registados em 20 de Junho de 2005, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 15/2005, a fl. 2 do livro n.º 1.

Manuel O. Marques, L.^{da} — Eleição em 28 de Abril de 2005

Pascal do Rosário Moreira, bilhete de identidade n.º 8872208, de 26 de Dezembro de 2002.

Observações. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 9 de Junho de 2005, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 12/2005, a fl. 2 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 14 de Junho de 2005)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora — alvará n.º 471/2004.
- Accelerated Contact Consulting — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 479/2005.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150-280 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Cónego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavarede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910 Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometa Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.

- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 1990 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, tra-seiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arro-teias, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcabideche — alvará n.º 25/91.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Espo-sende — alvará n.º 145/94.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900-864 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Vila Marim, Mesão Frio«SR» — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º D, Santo André, 2830-222 Barreiro — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.

- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Henrique Medina, Marinhas, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Martins Sarmiento, 42, direito, Penha de França, 1170 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. António Joaquim Granjo, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa — alvará n.º 474/2005.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 12, 1.º, C, 1050-136 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Torna, Dalvaes, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.

- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- José Miranda & Costa Henriques — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pádua Correia, 674, 4405-585 Valadares — alvará n.º 467/2004.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 109, Arrocinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Algodeia, 21-B, 2900-209 Setúbal — alvará n.º 482/2005.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Lourical, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- LUSOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio dos Bancelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfozelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.

- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da} (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600-618 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1800 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bacelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615-080 Alverca — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.^{da}, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.^{da}, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.

- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.^{da}, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Aqualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.^{da}, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2669-908 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATTEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, tra-seiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Adelino Palma Carlos, lote 19, 2, Quinta do Gato Bravo, 2810-352 Feijó — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.d.^a, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300-363 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOMICEDA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial do Soutelo, 20, 2845-176 Foros da Amora — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta de Santo António da Serra, lote 46, loja C, 2685-390 Prior Velho, Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.

- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.d.^a, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

