

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas	1199
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros	1200

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Alteração salarial e outras e texto consolidado	1202
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e texto consolidado	1237
- Acordo de empresa entre a GOODREST - Serviços de Restauração e Catering, L. ^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	1258
- Acordo de adesão entre a PT Comunicações, SA e outras e o Sindicato dos Economistas ao acordo coletivo celebrado entre aquelas empresas e várias associações sindicais	1282
- Acordo de adesão entre a PT Comunicações, SA e outras e o SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações ao acordo coletivo celebrado entre aquelas empresas e várias associações sindicais	1283

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL - Alteração 1284

II – Direção:

- Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões 1301

- STTAMP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto 1302

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Comercial de Moda - Alteração 1302

II – Direção:

- Associação Comercial de Águeda 1310

- ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves 1310

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Páginas Amarelas, SA - Nulidade 1310

- Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA - Cancelamento 1310

II – Eleições:

- Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA	1311
- Companhia Carris de Ferro, SA	1311

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, SA	1312
- FLEXIPOL - Espumas Sintéticas, SA	1312

II – Eleição de representantes:

- Delphi - Automotive Systems Portugal, SA	1312
- Estoril Plage, SA	1313
- Metro do Porto, SA	1313

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	1314
--	------

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações	1317
-------------------------------------	------

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.msess.gov.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

O contrato coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2012, abrange as relações de trabalho entre a associação de empregadores subscritora e os trabalhadores o seu serviço que no território nacional exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização.

As partes requereram a extensão da convenção a todas as empresas que na área da sua aplicação se dediquem à mesma

atividade, não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012 (doravante designada por RCM), publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro.

No sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2011 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 62,4 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do sector, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial.

Segundo os Quadros de Pessoal de 2011, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de ou-

trem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A convenção atualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como as diuturnidades, as retribuições dos trabalhadores nas deslocações, o subsídio de frio e o valor do subsídio de refeição, onde se verifica, respetivamente, um acréscimo de 2,5 %, entre 1,15 % e 2,07 %, 2,04 % e 1,09 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objeto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2014, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul deduziram oposição, invocando a existência de regulamentação coletiva própria. Considerando que no setor de atividade abrangido pela convenção existem outros contratos coletivos celebrados com a mesma associação de empregadores e que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, as portarias de extensão só podem ser emitidas na falta de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, procede-se, expressamente, à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

Na esteira do compromisso assumido no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica e ponderadas, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas na convenção, nomeadamente o critério da representatividade previsto da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão da convenção em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de

Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2012, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as atividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

3- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.

2- A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

16 de abril de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego,
Octávio Félix de Oliveira.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem, no domínio do sector elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados

pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção a todas as empresas que na área de aplicação da convenção se dediquem à mesma atividade, não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012 (doravante designada por RCM), publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro.

No sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2011 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 69,8 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do sector, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2011, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos. A convenção atualiza outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor do subsídio de refeição, em 0,95 %, e o prémio de antiguidade, em 1,24 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objeto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

As anteriores extensões da convenção não se aplicaram aos trabalhadores representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Elétrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas em virtude da oposição por esta deduzida, pelo que a presente extensão também não abrange os mesmos trabalhadores. Tendo, ainda, em consideração que no mesmo sector de atividade existe outra convenção coletiva outorgada por diferente associação de empregadores, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2014, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Na esteira do compromisso assumido no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica e ponderadas, nos termos do número 2 do artigo

514.º do Código do Trabalho, as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas na convenção, nomeadamente o critério da representatividade previsto na alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações da convenção em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação Empresarial dos Setores Eléctrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico.

3- A presente extensão não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Elétrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

4- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.

2- A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

16 de abril de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego,
Octávio Félix de Oliveira.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Alteração salarial e outras e texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas em-

presas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

2- O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

3- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2013 e n.º 10, de 15 de março de 2013.

4- O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 36 empregadores e 568 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

7- A tabela de remunerações certas mínimas constante do anexo IV produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2014. As cláusulas de expressão pecuniária mantêm os mesmos valores.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director(a) de serviços Director de informação médica	1.224,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de Produtos Chefe de informação médica	1.064,00 €
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Chefe de formação de informação médica Chefe de produto Chefe de delegação da informação médica Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	956,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento) Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado de informação médica hospitalar Delegado de informação médica Encarregado(a) geral (de armazém/ de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	944,00 €

V	Delegado de informação médica estagiário Encarregado(a) de sector Foguetiro(a) - encarregado Preparador(a) técnico-encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a) - projectista Desenhador(a) - projectista publicitário Enfermeiro(a) - coordenador(a)	866,00 €
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a Caixa Escriturário(a) de 1. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	789,00 €
VII	Analista de 2. ^a Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a Caixeiro(a) de 1. ^a Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. ^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinadora(a) de máquinas de 1. ^a Electricista (Oficial) Mecânico(a) de automóveis Foguetiro(a) de 1. ^a Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	732,00 €
VIII	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a Escriturário(a) de 3. ^a Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Electricista (pré-oficial) Foguetiro(a) de 2. ^a Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviço auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	666,00 €

IX	Embalador(a)/produção (com mais de 2 anos) Caixeiro(a) de 3.ª Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de 2 anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano)	609,00 €
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	581,00 €
XI	Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	560,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	527,00 €

ANEXO VIII

Estatuto para os profissionais de informação médica sobre condições específicas de trabalho

Artigo 1.º

(Categorias profissionais)

- a) Director de informação médica;
- b) Chefe de informação médica:
 - Chefe de formação de informação médica.
 - Chefe de produto.
 - Chefe de delegação da informação médica.
- c) Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares:
 - Delegado de informação médica hospitalar.
 - Delegado de informação médica.
- d) Delegado de Informação Médica Estagiário.

Artigo 2.º

(Desempenho de funções)

- 1- Os profissionais de informação médica não podem desempenhar funções diferentes das definidas neste estatuto para a sua categoria profissional.

- 2- Em cada empresa com cinco ou mais trabalhadores desta categoria, haverá pelo menos um profissional de informação médica com a categoria de chefe.

- 3- Qualquer profissional de informação médica detentor de uma categoria mencionada no artigo anterior pode efectuar visitas médicas, não sendo contudo permitidas visitas por mais do que um profissional da mesma empresa, exceptuando os casos dos delegados estagiários que se iniciam na profissão.

- 4- As funções de vendedor ficam vedadas aos profissionais de informação médica, sem prejuízo de poderem obter a informação pertinente e necessária relativa à evolução das vendas no mercado.

Artigo 3.º

(Regras de acesso profissional)

- 1- As empresas recrutarão os profissionais de informação médica para acesso às categorias superiores de entre os da mesma empresa com categoria de nível imediatamente inferior.

- 2- Os delegados de informação médica estagiários têm acesso automático às categorias do nível C após 18 meses de permanência na categoria D.

- 3- Os profissionais de informação médica com 5 anos de

exercício efectivo da profissão deverão ter prioridade no acesso às categorias do grupo B.

4- Em princípio o acesso à categoria do grupo A far-se-á por escolha de entre os profissionais detentores de categorias do grupo B com 5 anos ou mais de exercício efectivo da profissão, pelo que a decisão de escolha deverá ter como critério fundamental a correcta avaliação da prova curricular apresentada pelos candidatos.

5- As delegações da empresa com mais de quatro profissionais de informação médica serão chefiadas pelo profissional de informação médica com a categoria de chefe de delegação de informação médica.

Artigo 4.º

(Duração e horário de trabalho)

1- Em cada semana são prestados cinco dias de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, com subordinação aos princípios seguintes:

a) O período diário normal de trabalho não poderá exceder 8 horas;

b) A prestação diária de trabalho não poderá ter início antes das 09h00 nem terminar depois das 19h00;

c) O intervalo para almoço não deverá ser inferior a uma hora, nem superior a duas, podendo ajustar-se às necessidades de trabalho dos respectivos profissionais, ou a acordo entre as partes;

d) As tarefas administrativas compreendidas na prestação de trabalho dos DIM terão de ser cumpridas dentro do período normal de trabalho.

Artigo 5.º

(Local habitual de trabalho)

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido por escrito pela entidade patronal, no acto da admissão de cada trabalhador, considerando-se, na falta de tal estipulação, como local habitual de trabalho a sede ou delegação em que o profissional iniciou a sua actividade.

2- Aos profissionais contratados para exercerem a sua actividade fora do seu concelho de residência, as entidades patronais têm, por acordo com o trabalhador e por escrito, de definir a zona ou zonas geográficas em que a sua actividade vai ser exercida.

3- Apenas e só mediante acordo prévio entre as partes poderá o profissional ou a entidade patronal modificar o local de trabalho estabelecido nos termos dos números anteriores.

Artigo 6.º

(Deslocação em serviço)

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço, têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

a) 17,00 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70/km e a empresa garanta o regresso à residência.

b) 65,00 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70/km e o trabalhador não regressar à sua residência.

2- A actualização dos valores diários das ajudas de custo far-se-á anualmente de acordo com as negociações do CCTV.

3- A viagem referida no número 1, alínea b) não deverá ser superior a duas semanas seguidas.

4- As viagens ao estrangeiro e às regiões autónomas deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual deverá fixar, em princípio, condições mais favoráveis do que as estipuladas para o território continental.

5- O trabalhador terá direito a gozar um dia útil de compensação após cada viagem de duas semanas.

Artigo 7.º

(Condições de utilização de transporte em serviço)

1- A entidade patronal assegurará ao profissional, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte, ou o pagamento das despesas inerentes sempre que o meio de transporte seja do profissional.

2- A entidade patronal, no acto da celebração do contrato com o profissional, definirá por escrito se o meio de transporte a utilizar é propriedade da empresa, ou em alternativa, se o profissional utiliza meio de transporte próprio.

3- O disposto nos números 1 e 2 só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

4- Nos casos em que o profissional utilize com acordo da EP a viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contado desde o início até ao termo da viagem ou deslocação.

5- A viagem considera-se iniciada e terminada na residência do profissional.

6- Caso se verifique alteração da zona de trabalho por iniciativa das partes, o disposto neste artigo não sofre alterações.

Artigo 8.º

(Utilização da viatura da empresa)

Quando em serviço o profissional utilizar a viatura da empresa, a entidade patronal procederá ao pagamento das despesas inerentes ao uso da mesma, nas quais se inclui o pagamento dos prémios do seguro contra todos os riscos e responsabilidade civil, de valor igual ao máximo determinado por lei, incluindo ocupantes.

Artigo 9.º

(Utilização em serviço da viatura do profissional)

1- A utilização da viatura do profissional ao serviço da empresa determina que a entidade patronal reembolsará os custos de cada quilómetro percorrido.

2- O custo de cada quilómetro percorrido é fixado em 0,36 €, e será actualizado de acordo com as negociações realizadas no âmbito do CCTV, tendo por base a Portaria para a Função Pública.

3- A entidade patronal reembolsará o profissional em 30 % dos custos indirectos com a viatura, considerando-se como tal:

a) A reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo profissional na aquisição da sua viatura, na

base do valor médio ao momento da sua aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 50 % do referido valor da viatura;

b) O valor médio do carro utilitário que será encontrado a partir do custo médio de viatura com 1400 Cc;

c) O seguro contra todos os riscos, de valor igual ao determinado por lei, abrangendo passageiros, em que o valor do capital seguro corresponda ao valor do carro médio definido na alínea b);

d) O imposto de circulação, na base do fixado para carro utilitário médio referido na alínea b).

4- O reembolso dos custos indirectos será efectuado logo após a ocorrência da despesa.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6- O cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais referidos no número 3, será fixado em negociações do CCTV.

7- O profissional será ainda reembolsado pela empresa, em 50 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidentes em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 3, alínea b).

8- Quando a utilização em serviço de viatura do profissional for esporádica ou irregular, este será reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido tendo por base a Portaria para a Função Pública.

Artigo 10.º

(Segurança social)

As entidades patronais contribuirão para a instituição de segurança social que obrigatoriamente os abrange, nos termos das disposições legais em vigor.

Artigo 11.º

(Código de ética e legislação)

Aceitação recíproca, rigoroso respeito e cumprimento dos códigos de ética e de conduta, e da legislação em vigor para o exercício da informação médica sobre promoção de medicamentos para uso humano, abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 176/2006 de 30 de Agosto.

Artigo 12.º

(Disposição final)

O presente estatuto faz parte integrante do CCTV para o sector farmacêutico, referente às negociações para o ano de 2014 e seguintes.

Enquadramentos

Categoria profissional	Grupo
Director de informação médica	I
Chefe de informação médica	II
Chefe de formação de informação médica	III
Chefe de produto	III
Chefe de delegação da informação médica	III
Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares	IV
Delegado de informação médica hospitalar	IV
Delegado de informação médica	IV
Delegado de informação médica estagiário	V

Artigo 13.º

(Descritivo de funções)

Director de informação médica - Superintende e controla os delegados de informação médica e respectivos serviços.

Chefe de informação médica - Dirige os serviços internos e externos de informação médica, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico.

Chefe de formação de informação médica - Chefia, organiza e coordena toda a formação na área dos delegados de informação médica.

Chefe de produto - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades relativamente aos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas equipa dos delegados de informação médica e materializadas nas actividades que os seus agentes desenvolvem no mercado.

Chefe de delegação da informação médica - Chefia os serviços de grupos de delegados em zonas, ou regiões que lhe sejam atribuídas, em coordenação com o chefe de informação médica.

Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica no âmbito dos dispositivos hospitalares.

Delegado de informação médica hospitalar - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica no âmbito hospitalar.

Delegado de informação médica - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade, e poderá acompanhar ensaios ou testes de aplicação de produto.

Delegado de informação médica estagiário - Trabalhador que pela 1.ª vez exerça a profissão de delegado de informação médica e até ao máximo de 18 meses.

Porto, 21 de Fevereiro de 2014.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António Braga da Cruz, na qualidade de mandatário.

António Barbosa da Silva, na qualidade de mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

Hélder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Justino de Jesus Pereira, na qualidade de mandatário.

Sandra Cristina Oliveira Barata, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

2- O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2012, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2013 e n.º 10, de 15 de Março de 2013.

4- O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 36 empregadores e 568 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1- Este contrato, bem como as suas revisões, entra em vigor nos termos legais e manter-se-á em vigor até ser substituído por nova convenção colectiva de trabalho.

2- O período de vigência das tabelas salariais e das demais disposições deste contrato é o consentido por lei.

3- Por denúncia entende-se o período de revisão feito à parte contrária no termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei.

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

5- O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder com uma contraproposta, nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

6- Recebida a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

7- A tabela de remunerações certas mínimas constante do anexo IV produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2014. As cláusulas de expressão pecuniária mantêm os mesmos valores.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa, far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3- O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCTV, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

a) Serem maiores de 15 anos de idade;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;

c) Ter-se concluído, após exame médico, possuírem as condições indispensáveis ao exercício da função.

5- A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6- O exame médico referido na alínea c) do número 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequados. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7- Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no n.º 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCTV e que este haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8- Quando, por iniciativa da empresa, um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCTV, e

uma delas tenha participação de, pelo menos, 20 % do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9- A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10- Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

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

11- É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCTV.

12- Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras condições mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1- O trabalhador que, depois de ter 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 da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2- A readmissão para mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão do trabalhador é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 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 número 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 grupos I a V, inclusive, do anexo IV («Tabela de remunerações mínimas»), poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 90 dias.

4- Sempre que, nos termos do disposto no número 3, o período experimental seja mais longo do que o fixado no número 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador, por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão experimental.

6- Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1- O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2- Os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCTV para a categoria cujas funções ele vai exercer, excepto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser, no mínimo, igual à do substituído.

3- O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no número 9 da cláusula 3.^a.

4- Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o aviso prévio será de oito dias, tendo, porém, o trabalhador substituto direito a uma compensação de um mês por cada ano de serviço efectivo. Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses calcula-se na base de um 1/12 da remuneração mensal por cada mês de trabalho efectivo até um ano.

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

Cláusula 9.^a

Substituição temporária

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3- Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4- Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo CCTV serão obriga-

toriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões ou categorias constantes do anexo I («Definição de funções»).

2- Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1- As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2- A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3- Os cursos ou acções de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4- As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou acções de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de vinte e cinco horas em cada mês.

5- Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Promoção ou acesso

1- Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2- Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3- Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre outros, a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência os mais antigos.

Cláusula 13.^a

Antiguidade e certificado de formação profissional

1- O tempo de aprendizagem, tirocínio ou estágio será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocínio ou o estágio, devendo ser certificado nos termos do número 2 desta cláusula.

2- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 14.^a

Quadros de pessoal

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a re-meter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

1- 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 e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais.

2- Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho.

3- Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo.

4- Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens.

5- Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos donde constem o tempo durante o qual aqueles estiveram ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

6- Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 67.^a («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»).

7- Facultar a consulta, pelo trabalhador que a solicite, do respectivo processo individual.

8- Não exigir o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável

ou de código deontológico aprovado pela entidade competente.

9- Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores.

10- Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

Cláusula 16.^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 de trabalho;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;

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

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1- A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito a ser indemnizado, nos termos da cláusula 63.^a do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização»).

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 16.^a («Garantias dos trabalhadores») referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente CCTV, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;

b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

c) Executar, dentro da sua competência e atribuições, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;

f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;

g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;

h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas quer nas informações aos superiores hierárquicos;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3- No estabelecimento e na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações colectivas, devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2- Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhado-

res não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- O horário de trabalho, excepto para os delegados de informação médica, é o seguinte: das 9h00 às 12h30 e das 14h30 às 19h00, sem prejuízo de oscilações de trinta minutos no início e de sessenta minutos no termo de cada período de trabalho, que não colidam com os princípios estabelecidos nos números 1 e 2 desta cláusula.

4- Os delegados de informação médica terão o seguinte horário: das 9h30 às 13h00 e das 14h30 às 19h00.

5- Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2- O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Menores;

c) Mulheres grávidas, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;

d) As trabalhadoras durante todo o tempo que durar a amamentação e for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas de intervalo sobre o termo da prestação de trabalho.

6- A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução do trabalho suplementar desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 12,25 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no número 10 desta cláusula já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9- Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre

tomar a refeição ou recebê-la nos termos previstos no número 7.

10- Para efeitos dos números 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Almoço - Das 12h30 às 14h30;

Jantar - Das 20h00 às 21h30.

11- Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2- O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

3- Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere a alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo de retribuição normal.

5- Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

7- Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Menores;

c) Mulheres grávidas, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;

d) As trabalhadoras durante todo o tempo que durar a amamentação e for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

8- Quando o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

Cláusula 23.^a

Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e vinte horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de traba-

lho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2- O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.^a-D do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização») deste contrato.

Cláusula 25.^a

Transferência individual

1- Qualquer transferência de local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2- A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3- A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência junto dos trabalhadores que pretende transferir.

4- Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- Quando, por efeito da transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda actual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador, em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objecto de acordo específico por documento escrito.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual - Deslocação em serviço

Cláusula 27.^a

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 pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3- Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo será definida pela entidade patronal, no acto de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal actividade vai ser exercida, podendo ser modificada com o acordo do trabalhador.

4- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

6- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamentos

1- A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos.

a) No caso específico dos delegados de informação médica que exerçam a sua actividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCTV.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado, nos termos do anexo V («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador»).

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no número 2 desta cláusula ficará obrigada a pagar os custos indirectos da mesma referentes ao ano da

denúncia do acordo, nos termos do anexo V («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador») e sempre no mínimo de nove meses.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 14,60 € ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

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

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos»);

b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra a apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço - 3,60 €;

Refeições - 28,00 €;

Alojamento - 36,50 €;

Diária completa - 68,10 €.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4- Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

2- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Falecimento e doença de familiares

1- A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes no 1.º grau da linha recta.

2- Neste caso ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

Cláusula 33.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em serviço total ou predominantemente externo, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento das despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo condutor e ocupantes, assim como a facultar-lhe, por acordo, o uso de viatura em serviço particular.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando-se o disposto na alínea g) da cláusula 16.^a («Garantias dos trabalhadores»).

5- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6- O valor de retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

7- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV («Tabela de remunerações mínimas»), sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9- Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

Cláusula 36.^a

Local, forma e data de pagamento

1- A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada

mês, durante o período normal de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10,50 € por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 36,00 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

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

3- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

a) 100 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para o trabalho prestado do período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito a um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

1- A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com uma antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento

de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4- Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a da média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2- Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que tenha sido auferida.

3- No ano de admissão ou no de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias;

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 do regresso, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

5- Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 43.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh= retribuição horária;

Rm= retribuição mensal;

Hs= período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 44.^a

Feriados

1—São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;

Domingo de Páscoa;

Terça-feira de Carnaval;

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;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito 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 da terça-feira de Carnaval e do feriado municipal, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e o trabalhador.

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil um período de férias com a duração de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal e do disposto no artigo 213.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003.

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

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

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

Cláusula 47.^a

Férias dos militares

1- Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aquele avisar do facto a entidade patronal logo que convocado. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2- No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 48.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1- Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal 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 patronal 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- Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos, em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis.

6- Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7- A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 50.^a

Alteração de marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o

adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração no período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 51.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, 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 52.^a

Regime especial de férias

1- Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.^a a 51.^a pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2- Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3- A adopção do regime previsto no número 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.^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- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3- No caso previsto na parte final do número 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4- A prova da situação de doença prevista no número 1 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.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar; o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

4- 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.

5- Durante o período de licença, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55.^a

Definição de faltas

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

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

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

Cláusula 56.^a

Participação de faltas

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 entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou companheiro(a), pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de prova de exame, ou de frequência obrigatória, em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 67.^a («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

g) 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;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

3- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções por trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

b) Doação de sangue a título gracioso, durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número 1 deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

5- A entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

6- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias úteis a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

Cláusula 58.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;

b) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;

c) Dadas nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 57.^a («Faltas justificadas»); se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Consequência das faltas não justificadas

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

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

3- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por 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 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efectivo de 5 dias úteis.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido

por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

Cláusula 62.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3- No ano de reingresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá o direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

Princípio geral

O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 63.^a-A

Proibição de despedimento sem justa causa

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

Cláusula 63.^a-B

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 63.^a-C

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo a pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 63.^a-D

Indemnização e compensação pecuniárias mínimas

1- A título de indemnização ou compensação por qualquer causa de extinção ou cessação do contrato de trabalho, é devida ao trabalhador a quantia mínima de um mês e meio de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

2- No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3- A indemnização ou compensação a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição.

4- Se o trabalhador tiver 45 ou mais anos de idade e tiver mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nos números anteriores acrescerão mais 10 % no valor a indemnizar.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 64.^a

Poder disciplinar

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.^a

Direitos especiais das mulheres/Licença de parentalidade

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa e dos previstos no Código do Trabalho:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;

c) A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento do filho a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar. Podendo a trabalhadora gozar 30 dias antes do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença de 22 dias para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;

d) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;

e) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;

f) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;

g) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

Cláusula 65.^a-A

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

Cláusula 65.^a-B

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 66.^a

Trabalho de menores

1- É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioactividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2- Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas nocturnas.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

Cláusula 67.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse directo para a função que desempenham na empresa as seguintes regalias:

a) Dispensas de uma hora e trinta minutos por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar fêrias interpoladamente, em época à sua escolha;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame e ainda:

– Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

– Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4- As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano lectivo.

5- O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores diminuídos físicos

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam por eles ser desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 70.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 4,00 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 4,00 €.

Cláusula 72.^a

Seguros

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 73.^a

Princípio geral

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 74.^a

Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

a) Adoptar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;

c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;

d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene no trabalho;

e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 75.^a

Deveres especiais dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;

b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança no trabalho e socorrismo no trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;

c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado de conservação;

d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

Cláusula 76.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

a) A um crédito de dez horas por mês, pagas, para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções;

c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3- Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 77.^a

Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático, as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 78.^a

Comissão paritária - Composição, funcionamento e atribuições

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data de entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação da FIEQUIMETAL.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- Poderá participar nas reuniões, a pedido da comissão, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, sem direito a voto.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6- Para efeitos do constante no número 4 do anexo V, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o disposto no presente contrato;

b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respectivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 79.^a

Sucessão de regulamentação

1- Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCTV.

2- O regime constante do presente CCTV entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal dirigente

Chefe de centro de informática - É o trabalhador responsável pelos planos, projectos e funcionamento da informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas actividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional dos novos projectos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

Chefe de secção - É o trabalhador que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores da respectiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

Chefe de serviços - É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão - curso superior de Farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

Director de serviços - É o trabalhador que desempenha funções de direcção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão - curso superior de farmácia para o sector de produção/controlo analítico de medicamentos.

Gestor de produto - É o trabalhador a quem compete efectuar estudos sobre um ou mais produtos da actividade farmacêutica. Procede à análise dos respectivos resultados e apresenta propostas de acção tendentes à sua execução, no âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de actividade.

Encarregado - É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

- Caixeiro-encarregado;
- Embalador-encarregado;
- Encarregado de lavandaria;
- Encarregado de sector (metalúrgico, electricista);
- Encarregado de serviços auxiliares;
- Fogueiro-encarregado;
- Preparador técnico-encarregado.

Encarregado geral - É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

- Encarregado geral de armazém;
- Encarregado geral de manutenção.

Quadros técnicos

Técnico(a) - É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão - curso superior adequado.

Trabalhadores da produção e do controlo

Analista - É o trabalhador que procede à recolha das amostras de produtos a analisar; efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias - 1.^a e 2.^a.

Condições mínimas de admissão - curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Analista auxiliar - É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Embalador(a)/produção - É o trabalhador que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à

excepção de ampolas, cápsulas e moldagem de supositórios) e às operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Higienizador(a) - É o trabalhador que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Preparador(a) técnico(a) - É o trabalhador que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias - 1.^a e 2.^a.

Condições mínimas de admissão - curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Preparador(a) técnico(a) auxiliar - É o trabalhador que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

Caixeiro(a) - É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e ou mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos em prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica as existências dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias - primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro, caixeiro-ajudante e praticante.

Distribuidor(a) - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador(a)/armazém - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Operador(a) de máquinas - É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado por:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de balança ou báscula.

Servente de armazém - É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

Trabalhadores de escritório

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

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

Cobrador(a) - É o trabalhador que procede, fora do escritório, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; super-

visiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Condições mínimas de admissão - curso adequado do ensino superior.

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

Escriturário(a):

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

Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se

os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Categorias: primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário, estagiário do 3.º ano, estagiário do 2.º ano e estagiário do 1.º ano.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de informática - Opera com máquinas para registo e tratamento automático de informação; acciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio electrónico e outros.

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

Secretário(a) de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico(a) de contas - É o trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

Telefonista - É o trabalhador que 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.

Tesoureiro(a) - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tradutor(a) - É o trabalhador que traduz textos técnicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filmes, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja correctamente transmitida.

Condições mínimas de admissão - curso adequado.

Trabalhadores de informação médica e de vendas

Delegado(a) de informação médica - É o trabalhador que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob a orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

Promotor(a) de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efectuar demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Prospecor(a) de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a quem os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Vendedor(a) - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias, predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Vendedor(a) especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança

correspondente no acto da entrega.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

Motorista (ligeiros e pesados) - É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

Afinador de máquinas - É o trabalhador que arma, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias - oficial de 1.ª e oficial de 2.ª.

Electricista de alta tensão - É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Categorias - oficial e pré-oficial.

Electricista de baixa tensão - É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias - oficial e pré-oficial.

Electricista bobinador - É o trabalhador que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guiando-se, normalmente, por esquemas.

Categorias - oficial e pré-oficial.

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

Trabalhadores fogueiros

Fogoeiro - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias - fogoeiro de 1.ª e fogoeiro de 2.ª.

Trabalhadores desenhadores

Desenhador - É o trabalhador que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua os cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de arte finalista - É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

Desenhador projectista - É o trabalhador que concebe,

a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto, nomeadamente esquemas eléctricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamento das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir na execução, assim como dos elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

Desenhador projectista publicitário - É o trabalhador que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, *stands*, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Trabalhadores de serviços auxiliares

Contínuo(a) - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que esta é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

Guarda - É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão - 21 anos de idade.

Jardineiro - É o trabalhador que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

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

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

Trabalhador(a) de limpeza - É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinha - É o trabalhador que executa, sob orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Cozinheiro(a) - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou

contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar; emprata-os e garante-os; confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Encarregado(a) de refeitório - É o trabalhador que 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 de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Categorias - 1.^a e 2.^a.

Empregado(a) de balcão - É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Empregado(a) de refeitório - É o trabalhador que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Trabalhadores de jardim-de-infância

Auxiliar de educação - É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

Educador(a) de infância - É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (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.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade e curso de educador de infância.

Vigilante - É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Trabalhadores de enfermagem

Auxiliar de enfermagem - É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão - curso oficial de auxiliar de enfermagem.

Enfermeiro(a) - É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até o aumentar, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão - curso de enfermagem geral ou equivalente.

Enfermeiro-coordenador - É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão - curso de enfermagem geral ou equivalente.

Trabalhadores de lavanderia

Costureiro(a) - É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Engomador(a) - É o trabalhador que executa as tarefas de passagem a ferro e dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Trabalhadores de serviço social

Técnico(a) de serviço social - É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão - curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecido.

Trabalhadores de artigos de prótese

Costureiro(a) de artigos de ortopedia - É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia - É o(a) trabalhador(a) que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efectuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correcções respectivas. Cose, à máquina ou à mão, as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efectuado pelas costureiras. Efectua registos do trabalho realizado e diligencia no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

ANEXO II**Condições de acesso****Trabalhadores da produção e do controlo**

Acessos	Condições a satisfazer
De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. ^a .	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2. ^a a preparador técnico de 1. ^a .	Completar três anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2. ^a .	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2. ^a a analista de 1. ^a .	Completar três anos de permanência na categoria.

Trabalhadores caixeiros

Acessos	Condições a satisfazer
De praticante a caixeiro-ajudante.	Completar 18 anos de idade ou três anos de permanência na categoria.
De caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro.	Completar três anos de permanência na categoria.
De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.

Trabalhadores de escritório

Acessos	Condições a satisfazer
De estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário.	Menos de 18 anos, completar três anos de permanência na categoria; 18 anos ou mais, completar um ano de permanência na categoria.
De terceiro-escriturário a segundo-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-escriturário a primeiro-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.

Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência

Acessos	Condições a satisfazer
De oficial de 2. ^a (metalúrgicos) a oficial de 1. ^a .	Completar três anos de permanência na categoria.
De pré-oficial a oficial.	Completar dois anos de permanência na categoria.

ANEXO III

Condições específicas trabalhadores da produção e controlo

I - Acesso

1- O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente, a preparador técnico de 2.^a e a analista de 2.^a não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3- O exame a que se refere o número anterior destina-se, exclusivamente, a averiguar da aptidão profissional do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

4- O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.^a nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham, exclusivamente, as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

II - Outras condições

1- O director de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2- Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe de secção da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos, o curso superior adequado deverá ser o de farmácia.

3- A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior de hierarquia, deve ser cometido ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenistas importadoras.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

I - Classificação profissional

1- Os trabalhadores que desempenhem funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.^a.

2- O trabalhador caixeiro que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

3- A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efectivamente desempenhadas sejam, respectivamente, de distribuição de mercadorias sejam de acompanhamento do motorista.

II - Admissão

Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

III - Acesso

1- Para efeitos de acesso de caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro, o tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2- Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores de escritório

I - Classificação profissional

O trabalhador de escritório que, num departamento do sector administrativo, é responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

II - Admissão

1- As idades mínimas são as seguintes:

- a) 18 anos para cobradores;
- b) 16 anos para as restantes profissões.

2- As habilitações mínimas são as seguintes:

- a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalentes, com excepção dos contabilistas e tradutores;
- b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

III - Acesso

Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores rodoviários

I - Admissão

Para a profissão de motorista, só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

II - Livretes de trabalho

1- Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2- O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

III - Outras condições

Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência

- 1- As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.
- 2- O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.
- 3- O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico.

Trabalhadores fogueiros

Admissão e acesso

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

Trabalhadores de hotelaria

I - Classificação profissional

Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.ª e 2.ª, consoante tenham ou não sob a sua direcção trabalhadores com a profissão de cozinheiro e ou despenseiro.

II - Admissão

Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

Trabalhadores de enfermagem

Classificação profissional

O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

Trabalhadores de serviço social

As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director(a) de serviços Director de informação médica	1.224,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de Produtos Chefe de informação médica	1.064,00 €
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Chefe de formação de informação médica Chefe de produto Chefe de delegação da informação médica Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	956,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/de aprovisionamento) Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado de informação médica hospitalar Delegado de informação médica Encarregado(a) geral (de armazém/ de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	944,00 €

V	Delegado de informação médica estagiário Encarregado(a) de sector Foguetiro(a)-encarregado Preparador(a) técnico-encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	866,00 €
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a Caixa Escriturário(a) de 1. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia.	789,00 €
VII	Analista de 2. ^a Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a Caixeiro(a) de 1. ^a Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. ^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinadora(a) de máquinas de 1. ^a Electricista (Oficial) Mecânico(a) de automóveis Foguetiro(a) de 1. ^a Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Despenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	732,00 €
VIII	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a Escriturário(a) de 3. ^a Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Electricista (pré-oficial) Foguetiro(a) de 2. ^a Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviço auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano).	666,00 €

IX	Embalador(a)/produção (com mais de 2 anos) Caixeiro(a) de 3. ^a Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de 2 anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano)	609,00 €
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	581,00 €
XI	Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	560,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	527,00 €

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador

1- Quando a utilização referida no número 2 da cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos») deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos directos de cada quilómetro percorrido, considerando-se custos directos:

a) O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);

b) O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e do custo médio da venda do mesmo);

c) O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);

d) O da manutenção (na base, por 100 000 km, do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);

e) O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2- Nos casos previstos no número 1, ainda será o trabalha-

dor reembolsado pela empresa em 70 % da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

a) O da reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efectivo custo bancário de obtenção do capital investido;

b) O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cc e os 1300 cc;

c) O do rendimento do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;

d) O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;

e) O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea *b)*.

3- O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indi-

rectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4- A fixação e a actualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador serão da competência da comissão paritária, nos termos do número 6 da cláusula 78.^a («Comissão paritária»), sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6- O valor do reembolso dos custos directos referidos no número 1 é fixado em 0,35 € por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do número 1.

7- Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no número 2, usar-se-á a seguinte fórmula, para cada 500,00 € de capital determinável nos termos das alíneas a) e b):

- Reintegração anual (um quinto de 300,00 €) - 60,00 €;
- Rendimento anual do capital não reintegrável (30 % sobre 200,00 €) - 60,00 €;
- Rendimento anual do capital reintegrável (18,824 %, juro médio, sobre 300,00 €) - 56,50 €;
- Total anual - 177,00 €.
- Valor a suportar pela empresa (67,5 %) - 120,00 €.
- Idem, duodécimo - 10,00 €.

8- O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 75 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora em caso de acidente em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 2, alínea b).

ANEXO VI

Utilização esporádica de viatura própria do trabalhador

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

1- Quadros superiores:

- Analista de sistema;
- Chefe de serviços;
- Chefe de centro de informática;
- Contabilista/técnico de contas;
- Director de informação médica;
- Director de serviços;
- Gestor de produto.

2- Quadros médios:

- 2.1- Técnicos administrativos:
 - Chefe de formação de informação médica;
 - Chefe de informação médica;

- Chefe de secção de escritório;
- Guarda-livros;
- Programador de informática;
- Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

- Chefe de delegação de informação médica;
- Chefe de produto;
- Chefe de secção de aprovisionamento;
- Chefe de secção de controlo analítico;
- Chefe de secção de vendas;
- Encarregado geral de armazém;
- Encarregado geral de manutenção;
- Técnico;
- Técnico de serviço social.

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

- Caixeiro-encarregado;
- Encarregado de refeitório;
- Encarregado de sector (electricista);
- Enfermeiro-coordenador;
- Fogoeiro-encarregado;
- Preparador técnico-encarregado.

4- Profissionais altamente qualificados:

- 4.1- Administrativos, comércio e outros:
 - Correspondente em línguas estrangeiras;
 - Delegado de informação médica;
 - Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares;

- Delegado de informação médica hospitalar;
- Educador de infância,
- Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
- Enfermeiro,
- Operador de informática;
- Prospector de vendas;
- Secretário de direcção;
- Tradutor;
- Vendedor especializado.

4.2- Produção:

- Analista;
- Delegado de informação médica estagiário;
- Desenhador projectista;
- Desenhador publicitário;
- Preparador técnico.

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

- Caixa;
- Escriturário.

5.2- Comércio:

- Caixeiro;
- Promotor de vendas;
- Vendedor.

5.3- Produção:

- Afinador de máquinas;
- Analista auxiliar;
- Embalador-encarregado;
- Desenhador;
- Desenhador de arte finalista;
- Electricista;

Fogueiro;
Mecânico de automóveis;
Oficial de manutenção e conservação industrial;
Preparador técnico auxiliar.

5.4- Outros:

Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Costureira de artigos de ortopedia;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de serviços auxiliares;
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
Motorista (ligeiros e pesados).

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;
Ajudante de motorista;
Costureira;
Distribuidor;
Embalador (armazém);
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Engomadeira;
Higienizador;
Jardineiro;
Operador de máquinas;
Telefonista;
Vigilante.

6.2- Produção:

Auxiliar de laboratório;
Embalador (produção).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Servente;
Trabalhador de limpeza.
A- Praticantes e aprendizes:
Ajudante (caixeiro);
Praticante (caixeiro);
Pré-oficial (electricista).

ANEXO VIII

Estatuto para os profissionais de informação médica sobre condições específicas de trabalho

Artigo 1.º

(Categorias profissionais)

- a) Director de informação médica.
b) Chefe de informação médica:
– Chefe de formação de informação médica;
– Chefe de produto;
– Chefe de delegação da informação médica.
c) Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares:

- Delegado de informação médica hospitalar;
– Delegado de informação médica.
d) Delegado de informação médica estagiário.

Artigo 2.º

(Desempenho de funções)

1- Os profissionais de informação médica não podem desempenhar funções diferentes das definidas neste estatuto para a sua categoria profissional.

2- Em cada empresa com cinco ou mais trabalhadores desta categoria, haverá pelo menos um profissional de informação médica com a categoria de chefe.

3- Qualquer profissional de informação médica detentor de uma categoria mencionada no artigo anterior pode efectuar visitas médicas, não sendo contudo permitidas visitas por mais do que um profissional da mesma empresa, exceptuando os casos dos delegados estagiários que se iniciam na profissão.

4- As funções de vendedor ficam vedadas aos profissionais de informação médica, sem prejuízo de poderem obter a informação pertinente e necessária relativa à evolução das vendas no mercado.

Artigo 3.º

(Regras de acesso profissional)

1- As empresas recrutarão os profissionais de informação médica para acesso às categorias superiores de entre os da mesma empresa com categoria de nível imediatamente inferior.

2- Os delegados de informação médica estagiários têm acesso automático às categorias do nível C após 18 meses de permanência na categoria D.

3- Os profissionais de informação médica com 5 anos de exercício efectivo da profissão deverão ter prioridade no acesso às categorias do grupo B.

4- Em princípio o acesso à categoria do grupo A far-se-á por escolha de entre os profissionais detentores de categorias do grupo B com 5 anos ou mais de exercício efectivo da profissão, pelo que a decisão de escolha deverá ter como critério fundamental a correcta avaliação da prova curricular apresentada pelos candidatos.

5- As delegações da empresa com mais de quatro profissionais de informação médica serão chefiadas pelo profissional de informação médica com a categoria de chefe de delegação de informação médica.

Artigo 4.º

(Duração e horário de trabalho)

1- Em cada semana são prestados cinco dias de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, com subordinação aos princípios seguintes:

a) O período diário normal de trabalho não poderá exceder 8 horas;

b) A prestação diária de trabalho não poderá ter início antes das 9h00 nem terminar depois das 19h00;

c) O intervalo para almoço não deverá ser inferior a uma hora, nem superior a duas, podendo ajustar-se às necessidades de trabalho dos respectivos profissionais, ou a acordo entre as partes;

d) As tarefas administrativas compreendidas na prestação de trabalho dos DIM terão de ser cumpridas dentro do período normal de trabalho.

Artigo 5.º

(Local habitual de trabalho)

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido por escrito pela entidade patronal, no acto da admissão de cada trabalhador, considerando-se, na falta de tal estipulação, como local habitual de trabalho a sede ou delegação em que o profissional iniciou a sua actividade.

2- Aos profissionais contratados para exercerem a sua actividade fora do seu concelho de residência, as entidades patronais têm, por acordo com o trabalhador e por escrito, de definir a zona ou zonas geográficas em que a sua actividade vai ser exercida.

3- Apenas e só mediante acordo prévio entre as partes poderá o profissional ou a entidade patronal modificar o local de trabalho estabelecido nos termos dos números anteriores.

Artigo 6.º

(Deslocação em serviço)

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço, têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

a) 17,00 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70/km e a empresa garanta o regresso à residência.

b) 65,00 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70/km e o trabalhador não regresse à sua residência.

2- A actualização dos valores diários das ajudas de custo far-se-á anualmente de acordo com as negociações do CCTV.

3- A viagem referida no número 1, alínea b) não deverá ser superior a duas semanas seguidas.

4- As viagens ao estrangeiro e às regiões autónomas deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual deverá fixar, em princípio, condições mais favoráveis do que as estipuladas para o território continental.

5- O trabalhador terá direito a gozar um dia útil de compensação após cada viagem de duas semanas.

Artigo 7.º

(Condições de utilização de transporte em serviço)

1- A entidade patronal assegurará ao profissional, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte, ou o pagamento das despesas inerentes sempre que o meio de transporte seja do profissional.

2- A entidade patronal, no acto da celebração do contrato com o profissional, definirá por escrito se o meio de transporte a utilizar é propriedade da empresa, ou em alternativa, se o profissional utiliza meio de transporte próprio.

3- O disposto nos números 1 e 2 só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

4- Nos casos em que o profissional utilize com acordo da EP a viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contado desde o início até ao termo da viagem ou deslocação.

5- A viagem considera-se iniciada e terminada na residência do profissional.

6- Caso se verifique alteração da zona de trabalho por iniciativa das partes, o disposto neste artigo não sofre alterações.

Artigo 8.º

(Utilização da viatura da empresa)

Quando em serviço o profissional utilizar a viatura da empresa, a entidade patronal procederá ao pagamento das despesas inerentes ao uso da mesma, nas quais se inclui o pagamento dos prémios do seguro contra todos os riscos e responsabilidade civil, de valor igual ao máximo determinado por lei, incluindo ocupantes.

Artigo 9.º

(Utilização em serviço da viatura do profissional)

1- A utilização da viatura do profissional ao serviço da empresa determina que a entidade patronal reembolsará os custos de cada quilómetro percorrido.

2- O custo de cada quilómetro percorrido é fixado em 0,36 €, e será actualizado de acordo com as negociações realizadas no âmbito do CCTV, tendo por base a Portaria para a Função Pública.

3- A entidade patronal reembolsará o profissional em 30 % dos custos indirectos com a viatura, considerando-se como tal:

a) A reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo profissional na aquisição da sua viatura, na base do valor médio ao momento da sua aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 50 % do referido valor da viatura;

b) O valor médio do carro utilitário que será encontrado a partir do custo médio de viatura com 1400 Cc;

c) O seguro contra todos os riscos, de valor igual ao determinado por lei, abrangendo passageiros, em que o valor do capital seguro corresponda ao valor do carro médio definido na alínea b);

d) O imposto de circulação, na base do fixado para carro utilitário médio referido na alínea b).

4- O reembolso dos custos indirectos será efectuado logo após a ocorrência da despesa.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6- O cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais referidos no número 3, será fixado em negociações do CCTV.

7- O profissional será ainda reembolsado pela empresa, em 50 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidentes em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 3, alínea b).

8- Quando a utilização em serviço de viatura do profissio-

nal for esporádica ou irregular, este será reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido tendo por base a Portaria para a Função Pública.

Artigo 10.º

(Segurança social)

As entidades patronais contribuirão para a instituição de segurança social que obrigatoriamente os abrange, nos termos das disposições legais em vigor.

Artigo 11.º

Código de ética e legislação)

Aceitação recíproca, rigoroso respeito e cumprimento dos códigos de ética e de conduta, e da legislação em vigor para o exercício da informação médica sobre promoção de medicamentos para uso humano, abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 176/2006 de 30 de Agosto.

Artigo 12.º

(Disposição final)

O presente estatuto faz parte integrante do CCTV para o sector farmacêutico, referente às negociações para o ano de 2014 e seguintes.

Enquadramentos

Categoria profissional	Grupo
Director de informação médica	I
Chefe de informação médica	II
Chefe de formação de informação médica	III
Chefe de produto	III
Chefe de delegação da informação médica	III
Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares	IV
Delegado de informação médica hospitalar	IV
Delegado de informação médica	IV
Delegado de informação médica estagiário	V

Artigo 13.º

(Descritivo de funções)

Director de informação médica - Superintende e controla os delegados de informação médica e respectivos serviços.

Chefe de informação médica - Dirige os serviços internos e externos de informação médica, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico.

Chefe de formação de informação médica - Chefia, organiza e coordena toda a formação na área dos delegados de informação médica.

Chefe de produto - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades relativamente aos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas equipa dos delegados de informação médica e materializadas nas actividades que os seus agentes desenvolvem no mercado.

Chefe de delegação da informação médica - Chefia os serviços de grupos de delegados em zonas, ou regiões que lhe sejam atribuídas, em coordenação com o chefe de infor-

mação médica.

Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica no âmbito dos dispositivos hospitalares.

Delegado de informação médica hospitalar - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica no âmbito hospitalar.

Delegado de informação médica - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade, e poderá acompanhar ensaios ou testes de aplicação de produto.

Delegado de informação médica estagiário - Trabalha-dor que pela 1.ª vez exerça a profissão de delegado de infor-mação médica e até ao máximo de 18 meses.

Porto, 21 de Fevereiro de 2014.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importa-dores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António Braga da Cruz, na qualidade de mandatá-rio.

António Barbosa da Silva, na qualidade de mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das In-dústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

Hélder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Justino de Jesus Pereira, na qualidade de mandatário.

Sandra Cristina de Oliveira Barata, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indús-trias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indús-trias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2014 - A direcção: *Rogério Paulo Amoroso da Silva - João da Silva.*

Depositado em 16 de abril de 2014, a fl. 149 do livro n.º 11, com o n.º 38/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e texto consolidado

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, 1.ª Série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 29 de 8 de Agosto de 2013 e publicação de texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.
- 2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014.
- 3- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.
- 4- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.
- 5- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.

Cláusula 20.ª

Diuturnidades

- 1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 35,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.
- 2- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.

Cláusula 20.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,27 €.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6.	1 131,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2.	979,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas.	870,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas.	807,00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas.	756,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém.	709,00

7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª.	657,00
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista.	613,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório.	597,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano.	522,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza.	511,00
12	Praticante e pacote	511,00

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho noventa e cinco empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 11 de março de 2014.

Pela GROQUIFAR - Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços;

Amadeu de Jesus Pinto, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado do contrato coletivo de trabalho entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014.

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

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

Motoristas - As habilitações exigidas por lei.

Cobreadores - Idade 21 anos e habilitações exigidas por lei.

Telefonistas - Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

Contínuos e trabalhadores de limpeza - Idade 18 anos e habilitações mínimas legais.

Guarda e porteiro - Idade de 21 anos e habilitações mínimas legais.

Paquete - Idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade de 16 anos completos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

– Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

– Aos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido trabalhadores de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Trabalhadores de comércio - Idade de 15 anos e habilitações mínimas legais.

Vendedores - As condições exigidas por lei.

Ajudantes de motorista - Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da escola náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato colectivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático e graus superiores;

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão;

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitória-mente desempenharem funções de menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva.

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado

por:

- 1- Admissão;
- 2- Mudança de carreira;
- 3- Nomeação;
- 4- Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4).

e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada;

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1- Estar ao serviço da empresa;
- 2- Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- 3- Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- 4- Antiguidade na função anterior.

g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

h) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;

i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva.

2- Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

– Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros.

– Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no ponto número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitam para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos pontos números 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de quinze dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

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

Trabalhadores de escritório:

1- Nos escritórios com mais de vinte e quatro trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2- É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada dezasseis trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

4- O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

5- Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três.

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes:

Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:

Os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

Trabalhadores caixeiros:

a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria

imediatamente superior.

Profissionais de engenharia:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (IA e IB) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA;

b) Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão IA, um ano no escalão IB e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;

e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de terceiro-escriturário;

b) Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

c) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.ª, perfuradores-verificadores de 2.ª e operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2- Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3- Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.^a

Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;

f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;

g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;

g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º - O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º - A proibição a que se refere a alínea *d*) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;

f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na cláusula parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores

abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3- O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % se o trabalho for diurno;

b) 125 % se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

§ único - Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição, salário ou ordenado 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- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.^a.

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.^a

Retribuição

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2- As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3- As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que aufram comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5- No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 32,00 €.

7- Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 35,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,27 €.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados 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.

§ 1.º - Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 55,00 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quan-

tias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição 4,50 €;
- b) Alojamento e pequeno-almoço 35,00 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 000 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de noventa dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura, própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de dezoito meses.

6- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

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

§ único - Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3- Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período de tempo superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresso ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a trinta dias de calendário de férias.

7- No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data de início de férias.

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

10- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

11- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2- No caso previsto no número 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

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

2- No caso 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 completos de trabalho.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos,

bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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 filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências justificadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela entidade empregadora as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, até 10 dias por ano, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

4- As faltas justificadas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, logo que possível;

c) Por motivo de casamento do trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

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

6- Determinam 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 proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção

expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 31.^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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respectiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 35.^a

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

2- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspecção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de doze meses.

4- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidades patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspeção 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 desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

5- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

a) Dispensa até um hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozo de férias interpoladas.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano lectivo, a passagem para o ano lectivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

CAPÍTULO X - A

Proteção na parentalidade

Cláusula 42.^a

Disposições gerais

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 42.^a - A

Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

§ Único.

No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 42.^a - B

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as despectivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 42.^a - C

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10

dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 42.^a - D

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 42.^a - B, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 42.^a - B caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 42.^a - E

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 42.^a - F

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1- A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2- A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

2- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

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

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

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$n - 500$$

$$6 + \frac{\dots\dots\dots}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1- As direcções dos sindicatos comunicação à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de 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.

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

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre actividade sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Reclassificações

Os actuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os actuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefe de secção. Os actuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

Cláusula 53.^a

Acordo de adesão

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a GRO-QUIFAR declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979, com as presentes alterações.

Cláusula 54.^a

Conceito de deslocação

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

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

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.^a.

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 000 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a.

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,00 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

Director de serviços ou chefe de escritório - Estuda, or-

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

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

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, sem escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o

montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

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

Esteno-dactilógrafo - Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário especializado - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os

à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

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

Recepcionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

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

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informa-

ção por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador mecanográfico - Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

Operador de consola;

Operador de material periférico.

Técnico de electrónica - Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

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

Perfurador-verificador - Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas espe-

ciais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

Estagiário - O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

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

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

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

Prospecor de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

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

Vendedor especializado ou técnico de vendas - O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona

geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça - praticista - Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar - Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros encarregados.

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

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

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

Expositor - O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

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

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Empilhador - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou de-

sembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador(a) ou etiquetador(a) - É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

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

Trabalhadores de limpeza

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Trabalhadores cobradores

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista - É o Trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda e de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Guarda - O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.º, 2.º e 3.º) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.º, 2.º ou 3.º, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios) - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

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

Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da

execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

a) Primeiro nível supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissio-

nais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 131,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	979,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	870,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	807,00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	756,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	709,00

7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	657,00
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	613,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	597,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	522,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	511,00
12	Praticante e pacote	511,00

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho noventa e cinco empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Lisboa, 11 de março de 2014.

Pela GROQUIFAR - Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de abril de 2014, a fl. 149 do livro n.º 11, com o n.º 39/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a GOODREST - Serviços de Restauração e Catering, L.^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE obriga, por um lado, a GOODREST - Serviços de Restauração e Catering, L.^{da}, cuja actividade consiste na criação, aquisição e exploração a bordo de comboios de dia ou de noite, em Portugal ou no estrangeiro, em gares ou estações, de serviço de hotelaria - restauração ferroviários e, por outro, 110 trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 2.^a

(Área)

A área de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

(Vigência e revisão)

1- O presente AE entra em vigor em 1 de Março de 2014 e vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses.

2- Porém as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão acrodadas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3- Este AE poderá ser denunciado até vinte e um e nove meses respectivamente sobre as datas referidas nos números anteriores.

4- A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada com aviso de recepção remetida à contraparte e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

5- A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta única à parte denunciante até trinta dias após a recepção da proposta.

6- A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10, mediante acordo das partes.

9- Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

10- Porém, haverá como contraproposta a declaração ex-

pressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

CAPÍTULO II

Da admissão, contratos de trabalho e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

A) Para os trabalhadores de restauração e bebidas:

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

2- Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondente ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

3- Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

4- Têm preferência na admissão:

a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional.

b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

B) Trabalhadores de escritório:

5- A idade mínima de admissão é de 16 anos.

6- Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o curso unificado ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

Cláusula 5.^a

(Período de experiência)

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período da experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período de experiência é de:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

4- Para a contagem do período de experiência de 30 dias,

serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 6.^a

(Título profissional)

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

Cláusula 7.^a

(Contratos de trabalho)

1- Antes ou durante os 15 dias iniciais da prestação de trabalho, têm as partes obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2- Desse contrato que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar além dos nomes, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração, descrição de funções.

3- Se a entidade patronal não cumprir as disposições referidas nos números anteriores cabe-lhe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pela outra parte.

Cláusula 8.^a

(Estágio)

1- Estágio é o tempo necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão.

2- O período de estágio é de 12 meses para os trabalhadores administrativos e de 6 meses para os restantes.

3- Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria.

4- O regime previsto nesta cláusula não se aplica em estágios escolares ou profissionais.

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 9.^a

(Organização do quadro de pessoal)

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2- A classificação dos trabalhadores para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 10.^a

(Promoção e acesso - Conceito)

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma classe, grau ou categoria profissional su-

perior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

Cláusula 11.^a

(Acesso - Normas gerais e específicas)

1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores habilitados com a respectiva categoria profissional averbada na carteira profissional, ou, não os existindo, pelos trabalhadores de categoria, escalão ou classe imediatamente inferior.

2- Havendo mais de um candidato na empresa a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação profissional em curso de formação, aperfeiçoamento ou reciclagem de escola profissional, maior antiguidade e maior idade.

3- Os profissionais que não possuam categoria profissional de chefia ou supervisão, ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria, salvo razões objectivas resultantes de uma avaliação global para a sua não promoção que serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

Cláusula 12.^a

(Densidades de estagiários)

1- Nas secções em que haja até 2 profissionais só poderá haver 1 estagiário e naquelas em que o número for superior poderá haver 1 estagiário por cada 3 profissionais.

2- O disposto no número anterior não prejudica a proibição ou limitação da existência de trabalhadores classificados como estagiários que resulte de outras normas deste AE.

CAPÍTULO IV

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da entidade patronal)

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a regem;

b) Passar atestados aos trabalhadores ao serviço quando por estes solicitados, com o pedido devidamente justificado, onde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, deste que quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;

c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;

d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente contrato;

e) Colocar em painel em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;

f) Facultar uma sala para reuniões de trabalho dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;

g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto na cláusula 16.^a.

j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança, saúde e higiene no trabalho;

k) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

l) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou de formação e aperfeiçoamento profissional o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 93.^a.

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São obrigações do trabalhador:

a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;

c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;

d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;

f) Guardar segredo profissional;

g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha, sem aviltamento da condição humana;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;

i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho, desde que aprovados pelo organismo

estatal competente;

k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;

l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim.

Cláusula 15.^a

(Garantias do trabalhador)

1- 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 por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;

d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 24.^a;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de actividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos na cláusula 38.^a;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

g) A prática de *lock-out*;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

Cláusula 16.^a

(Mobilidade funcional)

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

2- A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às actividades acessoriamente exercidas cor-

responder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

6- A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

Cláusula 17.^a

(Igualdade de tratamento)

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

Cláusula 18.^a

(Liberdade de opinião e expressão)

É reconhecida, no âmbito da entidade empregadora prevista na cláusula 1.^a deste AE, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 19.^a

(Reserva da intimidade da vida privada)

1- A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 20.^a

(Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder da entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 21.^a

(Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado,

prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 22.^a

(Coacção/assédio)

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 23.^a

(Cobrança da quotização sindical)

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, a empresa deduzirá, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 15 dias seguintes a cada cobrança, a empresa remeterá ao sindicato respectivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3- Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4- No caso de cessação da concessão, a empresa obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 24.^a

(Baixa de categoria)

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

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

(Período diário e semanal de trabalho)

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regime mais favoráveis já praticados, período máximo de trabalho é de 8 horas diárias e 40 semanais, excepto para os trabalhadores que exercem funções nos comboios de Braga que pode atingir 10 horas diárias e os trabalhadores que exercem funções nos comboios internacionais (Lusitânia) que pode

atingir 11 horas diárias.

2- Para os trabalhadores de bordo o regime previsto no número 1 é de quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso.

3- Para os trabalhadores de terra o regime previsto no número 1 é de cinco dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso ou quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso, conforme estabelecer o contrato individual de trabalho e as práticas em vigor.

4- Para os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) o regime previsto no número anterior é de 3 dias de trabalho e um dia de descanso (Lisboa - Madrid e Madrid - Lisboa, seguido de um dia de descanso).

5- Para os trabalhadores dos comboios da linha de Braga o regime previsto no número 1 é de 2 dias de trabalho seguidos de dois dias de folga, salvo quando o horário dos comboios sofra uma diminuição significativa; neste caso será acordado outro regime com os trabalhadores e suas organizações representativas.

Cláusula 26.^a

(Intervalos de horário de trabalho)

1- Para os trabalhadores de bordo o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 3h30, excepcionalmente e de forma não continuada, 4h30.

2- Para os trabalhadores de bordo da área de Braga (Braga - Lisboa - Braga) o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 5h00.

3- Para os trabalhadores de terra o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 1 horas.

4- Para os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior 3h30.

5- Todos os trabalhadores têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efectivo.

6- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a 12 horas.

Cláusula 27.^a

(Horários especiais)

1- O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 23 horas.

2- Quando se admita, temporariamente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3- Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

Cláusula 28.^a

(Definição e alteração do horário de trabalho)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho

dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2- A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento devidamente fundamentada, ou haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores; em qualquer caso, porém, sem alteração do sistema de escalas e a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para qualquer trabalhador.

3- O acréscimo de despesas, incluindo de transporte, que passem a verificar-se para o trabalhador, resultantes da alteração do horário, será encargo da entidade patronal, excepto se a alteração tiver resultado de solicitação escrita do trabalhador.

4- O novo horário e os fundamentos da alteração, quando este seja da iniciativa da entidade patronal, serão afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias, relativamente à data da entrada em vigor, excepto se a alteração resultar de imposição dos clientes da empresa que não permita a cumprimento daquele prazo, devendo ainda assim respeitar uma antecedência nunca inferior a 7 dias.

5- A definição, organização e alteração dos horários de trabalho tem de ser precedida de consulta prévia aos delegados sindicais.

Cláusula 29.^a

(Horário parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período de trabalho semanal não inferior a 20 % nem superior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação compatível.

2- A remuneração para as duas situações referidas no número 1, será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado, de acordo com o disposto no número 2 da cláusula 32.^a.

3- Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de 2 ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de 8 horas diárias e 35 semanais e, desde que não seja em empresas concorrentes.

Cláusula 30.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam funções compreendidas nos níveis XI a VII do anexo I.

2- O requerimento de isenção, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, será dirigido ao organismo estatal competente.

3- O trabalhador isento, terá direito a um prémio calculado sobre a retribuição mensal no valor de 25 %.

4- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

Cláusula 31.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes decorrentes de faltas imprevisíveis de trabalhadores, ou se verifiquem casos de força maior.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando invoque motivo sério.

4- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado de modo a permitir eficaz e de fácil verificação.

5- Cada trabalhador só pode prestar o máximo de 2 horas suplementares diárias e 180 horas anuais, excepto quando se trate das situações previstas na alínea b) do número 2 desta cláusula.

6- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 12 horas.

Cláusula 32.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100 %.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

$$52 \times N$$

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;

N = Período normal de trabalho semanal.

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho 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, à razão de um trabalhador por dia.

3- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4- A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador, ou se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

5- Quando o trabalho suplementar for devido por substituição de trabalhador ausente e se prolongue por mais de cinco horas, sem prejuízo do pagamento do trabalho suplementar, haverá lugar a um dia de descanso compensatório no dia seguinte.

Cláusula 33.^a

(Trabalho nocturno)

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

2- O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25 %.

3- O trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50 %.

4- Porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

5- Se além de nocturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6- Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

7- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 58.^a.

8- Este regime não se aplica aos trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) que beneficiam de ajudas de custo previstas no número 5 da cláusula 36.^a deste AE.

Cláusula 34.^a

(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)

1- Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2- As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de 5 anos.

3- Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

Cláusula 35.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1- Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao organismo estatal competente nos termos da legislação aplicável e afixados na secção respectiva.

2- Os mapas de horário de trabalho conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: nome da firma localização da secção, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho.

3- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 10, quando respeitem apenas ao aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

4- As alterações só serão válidas depois de registadas em

livro próprio ou em suporte magnético e afixadas nas secções respectivas.

Cláusula 36.^a

(Deslocação em serviço)

1- Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

a) Transporte em qualquer meio à escolha da empresa, ou ao valor que vigorar para a função pública por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;

c) Pagamento do trabalho suplementar contado da hora de partida da sua residência e hora de chegada.

2- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa deverá esta abonar previamente, um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3- Nenhum trabalhador, deslocado em serviço, com viatura automóvel, do trabalhador ou da empresa, poderá fazer mais de 700 km diários ao serviço da empresa.

4- Nas grandes deslocações, a entidade patronal deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

5- Os trabalhadores que exercem funções no comboio internacional (Lusitânia) e que transitaram da anterior concessão, têm direito a ajudas de custo no valor de 38,35 € por cada dia no estrangeiro, acrescidos de uma refeição principal por viagem e alojamento em hotel. Os trabalhadores deste comboio admitido a partir de 1 de Março de 2005 têm direito a ajudas de custo no valor de 19,30 € por cada dia no estrangeiro, acrescidos de uma refeição principal por viagem e alojamento em hotel.

Cláusula 37.^a

(Local de trabalho)

1- O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Entende-se por local de trabalho a secção em que o trabalhador preste serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 38.^a

(Mobilidade)

1- Os trabalhadores não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o seu acordo prévio, por escrito.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço, ou se tal mudança resultar de alteração da prestação de serviços aos clientes, imposta por estes.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode

resolver o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, três meses.

3- À empresa fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 39.^a

(Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que será sempre gozado ininterruptamente, de acordo com o disposto na cláusula 25.^a.

2- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

3- A entidade patronal proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

1- É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como suplementar e remunerado, em função do número de horas realizadas de acordo com a fórmula seguinte, acrescentando o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

R - remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

RH - Remuneração da hora normal;

N - Número de horas trabalhadas.

3- Quando o trabalhador realize pelo menos 4 horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido.

4- Além disso, nos 3 dias seguintes terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso semanal, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso nos termos referidos no número

anterior o trabalho desses dias ser-lhe-à pago como suplementar.

Cláusula 41.^a

(Feriados)

1- O trabalho prestado em dias feriados, será havido como suplementar e pago nos termos do número 2 e 3 da cláusula anterior.

2- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- 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;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel).

3- Além dos atrás enumeradas, são ainda de observância obrigatória a Terça-feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade, ou quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutro dia com significado local no período de Páscoa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- Porém, no ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de Janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- 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.

7- Para efeitos da determinação do mês completo devem

contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 43.^a

(Duração das férias)

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

2- Para efeitos de férias são úteis os dias da semana, de segunda-feira a domingo, com exclusão dos dias de descanso semanal e feriados.

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

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

4- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas as dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

(Escolha da época de férias)

1- A época de férias deve ser de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro, depois de consulta prévia aos delegados sindicais e de forma a que os trabalhadores da empresa, pertencentes ao mesmo agregado familiar, gozem férias simultaneamente.

3- O início das férias terá que coincidir com o dia seguinte aos dias de descanso semanal.

4- Na fixação das férias a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa de modo a permitir, anual e consecutivamente a utilização, de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 31 de Janeiro de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém se o trabalhador for admitido depois de 31 de Janeiro, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de Setembro.

Cláusula 45.^a

(Alteração do período de férias)

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento, ou a interrupção das férias já iniciadas, o traba-

lhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pres-suposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar em caso algum, o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a.

Cláusula 46.^a

(Retribuição das férias)

1- A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2- No caso de o trabalhador ter direito a retribuição variável, será integrada na retribuição das férias 1/12 das comissões dos últimos 12 meses.

Cláusula 47.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

2- No ano de cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual à retribuição do período proporcional de férias.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 60.^a não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

4- Sempre que ocorra mudança de concessionária a adquirente responsabilizar-se-á pelos subsídios de férias a pagar aos trabalhadores que ainda os não tenham recebido, sem prejuízo do direito de regresso, da adquirente, em relação à anterior concessionária na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 48.^a

(Momento do pagamento)

1- As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2- O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

3- No caso do não cumprimento do previsto no número anterior, com culpa por parte do empregador, o trabalhador pode recusar iniciar as férias, tendo, neste caso, direito ao disposto na cláusula 52.^a deste AE.

Cláusula 49.^a

(Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

2- No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período,

cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 44.^a deste AE.

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 50.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 51.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado nas férias)

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após três meses de prestação de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento em que se aplica o número 3 da cláusula 42.^a desta convenção.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 52.^a

(Violação do direito a férias)

Se a entidade patronal, com culpa, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

(Noção)

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores serão considera-

das, somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3- Exceptuam-se do número anterior, as ausências parciais não superiores a 10 minutos, que não excedam por mês 45 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias, far-se-à tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 54.^a

(Tipo de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou a fins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 123.^a e 127.^a;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos;

g) As dadas no dia do aniversário do trabalhador;

h) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por semestre;

i) As dadas durante 5 dias úteis por ocasião do parto da mulher;

j) As dadas até um dia por cada menor, e por trimestre, para se deslocar à escola a fim de se inteirar da situação do menor;

k) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4- As faltas a que se refere a alínea f) do número 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais de 1 trabalhador por cada 5, e não mais do que 1 trabalhador nas secções até 5 trabalhadores.

Cláusula 55.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados;

b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

c) Um dia por morte de primos e bisavós.

2- Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

Cláusula 56.^a

(Participação e justificação das faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

4- A entidade patronal até 15 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

Cláusula 57.^a

(Efeito das faltas justificadas)

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c), f) e g) do número 2 da cláusula 54.^a, salvo disposição legal ou convencional em contrário;

b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador receba subsídio ou seguro.

Cláusula 58.^a

(Desconto das faltas)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{R_m}{30} = R_d$$

sendo:

R_m - Remuneração mensal;

R_d - Remuneração diária.

Cláusula 59.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto

no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou correspondente à proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.^a

(Momento e forma de pagamento)

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- A empresa 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 empresa seja inferior a dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos nos níveis de VII a X do anexo I, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.^a

(Impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue

por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 63.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir do contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 64.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou à concedente, por razões de interesse destas, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

SECÇÃO I

Cláusula 65.^a

(Princípios gerais)

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

2- 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.

Cláusula 66.^a

(Critérios de fixação da remuneração)

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer tendo direito

à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de a retomar, se permanecer nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele.

3- Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 67.^a

(Lugar e tempo de cumprimento)

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou através de transferência bancária se para isso der o seu acordo no acto de admissão.

2- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 68.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar em dia normal, atrasos de comboios, em dias de descanso, feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, dedução e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 69.^a

(Partidos)

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 70.^a

(Objectos perdidos)

1- Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extra-aviados ou perdidos pelos clientes.

2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 71.^a

(Remunerações mínimas pecuniárias de base)

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do

anexo I.

2- No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3- O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

4- Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efectivação de cálculos monetários, o respectivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei, excepto na tabela salarial em que será feito para o euro imediatamente superior.

Cláusula 72.^a

(Garantia de anualidade da revisão de salários)

As partes acordam, reciprocamente, em garantir que de futuro, as revisões dos salários e cláusulas de expressão pecuniária entrarão sempre em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 73.^a

(Prémio de responsabilidade)

Os trabalhadores do comboio internacional nocturno (Lusitânia) têm direito a um prémio de responsabilidade mensal, de acordo com o contrato individual de trabalho, no valor de 71,70 €, 53,90 € e 36,15 €, respectivamente.

Cláusula 74.^a

(Subsídio de transporte)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 79,60 €.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo principal e os assistentes de bordo com quatro anos de antiguidade têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de e 39,80 €.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro dos comboios internacionais que transitaram da anterior concessionária, têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 67,30 €.

4- O subsídio de transporte não é devido no mês das férias, subsídio de férias e subsídio de natal.

Cláusula 75.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente administrativo e chefe de a bordo de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 5 % do seu salário base.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 2 % do seu salário base.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro dos comboios internacionais que transitaram da anterior concessionária, têm

direito a um abono de falhas mensal no valor de 5 % do seu salário base.

4- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos nas respectivas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5- O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de natal

Cláusula 76.^a

(Subsídio de natal)

1- Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Efectuando-se transferência da concessão, a responsabilidade do pagamento do subsídio de natal, recairá sobre a nova concessionária, sem prejuízo do direito de regresso de nova concessionária em relação à anterior, na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 77.^a

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição diário no valor de 6,48 €.

Cláusula 78.^a

(Alimentação em espécie)

1- Sem prejuízo do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de secção que prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional, têm direito a duas sandes e dois sumos em cada dia de serviço.

2- No caso dos trabalhadores que prestam serviços nos comboios será de uma sande e um sumo em cada viagem.

3- A qualidade da alimentação terá de ser igual à que é servida ao cliente.

4- No caso de não haver disponível refeição em quantidade e qualidade igual à que é servida ao cliente o trabalhador terá direito à escolha da ementa em uso para o preço mais baixo.

Cláusula 79.^a

(Alimentação especial)

O profissional que por prescrição médica, validada pela entidade empregadora, necessite de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 80.^a

(Complemento de seguro)

1- É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva.

2- A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

Cláusula 81.^a

(Contribuições)

1- Em matéria de segurança social a entidade patronal e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção, pagarão os valores fixados nos termos do competente regulamento.

2- As contribuições por parte da empresa e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos.

Cláusula 82.^a

(Controlo das contribuições)

As folhas de retribuições, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da segurança social deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

CAPÍTULO IX

Dos serviços sociais e de saúde

Cláusula 83.^a

(Higiene e segurança)

As instalações das secções abrangidas por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos fixados na lei.

Cláusula 84.^a

(Condições de asseio dos locais de trabalho)

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e, ainda, as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conveniente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 85.^a

(Iluminação)

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das 2 formas, de acordo com as normas internacionais adoptadas.

Cláusula 86.^a

(Lavabos)

É obrigatória existência em locais apropriados de lavabos com chuveiros em número suficiente.

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

Devem existir também, em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento adequado.

Cláusula 87.^a

(Vestiários)

1- Para permitir ao pessoal guardar ou mudar de roupa, devem existir vestiários em quantidade suficiente nas instalações de Lisboa - St.^a Apolónia, Porto - Campanhã e também em Braga quando obtiver para o efeito instalações por parte da empresa concedente da concessão.

2- Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes e convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 88.^a

(Locais subterrâneos e semelhantes)

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitante à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 89.^a

(Primeiros socorros)

1- Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2- O equipamento dos armários caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no número anterior, deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência.

Cláusula 90.^a

(Sala de convívio)

A empresa porá à disposição dos trabalhadores salas destinadas ao seu convívio e recreio em Lisboa - St.^a Apolónia, Porto - Campanhã.

CAPÍTULO X

Condições específicas

Cláusula 91.^a

(Protecção na parentalidade)

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade previstos na lei, os direitos conferidos ao pai e à mãe no tocante à parentalidade caracterizam-se da seguinte forma:

1- Licenças:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez:

Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

b) Licença por interrupção da gravidez:

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

A trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

c) Licença parental inicial:

Com o nascimento do filho, o pai e a mãe têm direito a uma licença de 120 ou 150 dias que podem partilhar entre si.

Caso partilhem a licença, esta poderá ter mais 30 dias e atingir a duração de 180 dias devendo o empregador ser informado, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um.

Caso não partilhem a licença, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até 7 dias após o parto da duração da licença e do início do respectivo período.

d) Licença parental exclusiva da mãe:

A trabalhadora tem obrigatoriamente de gozar 42 dias após o parto e pode gozar até 30 dias antes do parto.

A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

e) Licença parental exclusiva do pai:

O pai deve gozar um período de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

Após o gozo dos 10 dias úteis obrigatórios, o pai pode ainda gozar 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

O pai trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso do gozo facultativo de licença não deve ser inferior a cinco dias.

f) Licença em caso de adopção:

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem ao gozo de licença idêntica à licença parental inicial.

g) Licença parental complementar:

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar a gozar consecutivamente ou até 3 períodos, em qualquer das seguintes modalidades:

- 1- Licença parental alargada, por três meses;
- 2- Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- 3- Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- 4- Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

O empregador deve ser informado da modalidade pretendida e do início e do termo de cada período, por escrito com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

h) Licença para assistência a filho:

Os pais têm ainda direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, devendo o empregador ser informado, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- 1- Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- 2- Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- 3- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- 4- Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

i) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

Os pais têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Direito a faltar:

a) Até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos/adoptados/enteados menores de 12 anos ou, no caso de hospitalização, durante todo o tempo que esta durar;

b) Até 15 por ano, em caso de doença ou acidente a filho, adoptado ou enteado maior de 12 anos integrado no agregado familiar;

c) Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam.

3- Dispensas:

a) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados. Sempre que possível, estas consultas dever-se-ão verificar fora do horário de trabalho.

A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

b) O pai tem direito a 3 dispensas ao trabalho para acompanhar a mãe às consultas pré-natais.

c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho, tem

direito, durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensada diariamente em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Neste caso a mãe deverá comunicar ao empregador que amamenta o filho com a antecedência mínima de 10 dias sobre o início da dispensa, devendo apresentar atestado médico comprovativo após o 1.º ano de vida.

d) A mãe ou o pai, no caso de não haver amamentação, têm direito por decisão conjunta, à dispensa diária em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, para aleitação até o filho perfazer 1 ano. Neste caso, quem beneficiar da dispensa deverá comunicar ao empregador que aleita o filho com a antecedência mínima de 10 dias sobre o início da dispensa, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, se for caso disso e provar que este informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4- Especiais condições de trabalho:

a) O/A trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou com filho deficiente; tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizada com tal horário e com prévia comunicação á empresa.

b) A trabalhadora grávida bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho menor de 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

c) A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte nos seguintes casos: nos 112 dias anteriores e posteriores ao parto e durante todo o período em que durar a amamentação.

e) A/O trabalhador/a que tenham filhos até que completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizada com tal horário.

e) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

f) Nas actividades susceptíveis de apresentar riscos específicos, dever-se-á proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Os resultados desta avaliação devem ser fornecidos por escrito à trabalhadora.

5- Efeitos das licenças, dispensas e faltas:

a) O gozo da licença de maternidade e paternidade não prejudica o aumento de dias de férias.

b) As dispensas para consultas, amamentação e aleitação são consideradas como tempo de serviço efectivo.

c) Todas as outras licenças ou dispensas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

6- Protecção no despedimento:

a) O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, carecendo sempre de parecer prévio da entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

b) O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 92.^a

(Trabalho de menores)

1- Aos menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2- Os trabalhadores menores de 18 anos, sempre que possível têm direito a gozar férias simultaneamente com os pais ou tutores ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

Cláusula 93.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário para frequentar as aulas e sem perda de remuneração uma hora diária, num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

2- Em cada ano lectivo e para os efeitos de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por 5 dias, além dos necessários para efectuar as provas de exame.

3- Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode também, a entidade patronal, sempre que o julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino no respectivo a prova daqueles factos.

CAPÍTULO XI

Da disciplina

Cláusula 94.^a

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente contrato.

Cláusula 95.^a

(Poder disciplinar)

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando expressamente mandatados.

Cláusula 96.^a

(Obrigatoriedade do processo disciplinar)

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2- O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias; poderá porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que

não possam efectivar-se no período inicial, ou quando tal se justificar no interesse da defesa, fundamentado por escrito.

Cláusula 97.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 12 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores, pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

7- No caso de não haver comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste capítulo serão feitas à comissão sindical e no caso do trabalhador ser representante sindical sê-lo-á também ao sindicato respectivo.

Cláusula 98.^a

(Outras regras processuais)

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede 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.

3- O empregador não é obrigado 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 trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

5- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador, como às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

6- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

Cláusula 99.^a

(Vícios e nulidades do processo disciplinar)

1- A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determina a nulidade do processo disciplinar.

2- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

3- Sempre que a entidade com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infracção.

Cláusula 100.^a

(Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão preventiva deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador sob pena deste não ser obrigado a respeitá-la.

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 101.^a

(Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3- As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 15 dias.

4- A suspensão do trabalho não poderá exceder por cada fracção 15 dias, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5- Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 102.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individualmente ou colectivamente

contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;

d) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

e) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, inter-sindicais ou de trabalhadores;

f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 103.^a

(Presunção de abuso)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 104.^a

(Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização nunca inferior a 12 meses de serviço.

Cláusula 105.^a

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 106.^a

(Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar)

1- A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar da infracção ou do seu conhecimento pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar, desde que não tenha sido reduzida e entregue ao arguido a respectiva nota de culpa.

2- A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verifique a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 107.^a

(Execução da sanção)

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias sobre a data em que foi notificada decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 108.^a

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação por acordos 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) Despedimento colectivo;
 - g) Extinção do posto de trabalho por razões objectivas;
 - h) Inadaptação do trabalhador.
- 3- No caso de recurso a despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho, os critérios de preferência na manutenção do emprego serão os seguintes:
 - 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
 - 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
 - 3.º Categoria profissional de classe inferior;
 - 4.º Menor antiguidade na empresa.

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 109.^a

(Causas da caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 110.^a

(Reforma por velhice)

1- Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua

reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 109.^a, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação por acordo das partes

Cláusula 111.^a

(Cessação por acordo)

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2- No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de 7 dias úteis a seguir à produção de efeitos revogar a decisão, excepto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

SECÇÃO III

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Cláusula 112.^a

(Justa causa de despedimento)

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação dos 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 113.^a

(Efeitos da nulidade da rescisão)

1- Quando a rescisão declarada seja nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

Secção IV

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Cláusula 114.^a

(Regras gerais)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

mero anterior.

Cláusula 115.^a

(Justa causa)

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 116.^a

(Indemnização devida ao trabalhador)

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês por cada ano de antiguidade calculado sobre a retribuição mensal mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 117.^a

(Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita)

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

SUBSECÇÃO II

Rescisão com aviso prévio

Cláusula 118.^a

(Aviso prévio)

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade

dade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 119.^a

(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 120.^a

(Abandono do trabalho)

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4- A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 121.^a

(Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, ainda que seja por concurso ou concurso publico, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica da empresa nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

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

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

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

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento transmitem-se todos os direitos individuais e colectivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;

b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

CAPÍTULO XIII

Da actividade sindical

Cláusula 122.^a

(Direito à actividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso à empresa nos termos da lei.

4- À entidade patronal ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 123.^a

(Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas seguintes.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 124.^a

(Tarefas sindicais)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 123.^a e 127.^a e da alínea c) do número 2 da cláusula 55.^a, a entidade patronal é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2- A comunicação referida no número anterior será feita à

empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula, serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais do que 2 trabalhadores por empresa.

Cláusula 125.^a

(Identificação dos delegados)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 126.^a

(Proibição de transferência dos delegados sindicais)

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

Cláusula 127.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 por mês.

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.

3- Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respectivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes.

Cláusula 128.^a

(Cedência de instalações)

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 129.^a

(Informação sindical)

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

Cláusula 130.^a

(Direito a informação e consulta)

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 131.^a

(Reuniões fora do horário normal)

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva secção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 132.^a

(Reuniões durante o horário normal)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 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- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efec-

tuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 133.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

1- A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos, será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3- Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos do disposto na cláusula 127.^a.

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

CAPÍTULO XIV

Penalidades

Cláusula 134.^a

(Multas)

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas pela convenção será punido nos termos previsto na lei.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 135.^a

(Indumentárias)

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto os sapatos.

2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

Cláusula 136.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 137.^a

(Substituição do presente AE e prevalência das normas)

1- O presente AE mantém-se em vigor até que as partes o substituam por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE, da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 148.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pela GOODREST, L.^{da} e outros 2 elementos pela FESAHT.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos 2 representantes de cada uma das partes.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias após a convocação de qualquer das partes.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do ministério da tutela.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Lisboa, 11 de Abril de 2014.

Pela GOODREST - Serviços de Restauração e Catering, L.^{da}:

Eng.º João Godinho, gerente.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(De 1 Março a 31 de Dezembro 2014)

Nível	Categorias	Remuneração base Em euros
XI	Director de exploração.	1 588,00
X	Responsável de operações.	1 068,00
IX	Assistente de direcção. Chefe de armazém. Chefe de operações. Chefe de serviços administrativos. Técnico de contabilidade.	836,00
VIII	Controlador nível 2. Assistente administrativo principal nível 2. Subchefe de armazém. Subchefe de operações. Subchefe de serviços administrativos.	755,00
II	Assistente administrativo principal nível 1. Chefe de bordo. Chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro de comboios internacionais (mais de 5 anos). Controlador nível 1.	628,00
VI	Assistente de bordo principal. Assistente de bordo de comboios internacionais (até 5 anos).	598,00
V	Assistente administrativo principal. Empregado de armazém principal. Preparador-coordenador.	578,00
IV	Assistente administrativo (2.º ano). Assistente de bordo (2.º ano). Empregado de armazém (2 anos). Preparador/embalador (2.º ano). Empregado de limpeza (mais de 2 anos).	545,00
III	Assistente administrativo (1.º ano). Assistente de bordo (1.º anos). Empregado de armazém (1.º ano). Preparador/Embalador (1.º ano)	504,00
II	Empregado de limpeza (até 2 anos).	495,00
I	Estagiário (6 meses).	391,00

Nota: Todas as categorias deste AE têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

ANEXO II

Definição técnica das categorias

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas

com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático, e equipamento e utensílios de escritório: depreciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, resignadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, venda e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Assistente de direcção - Auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Assistente de bordo - Prepara os carrinhos com os produtos e procede à sua venda ao lugar; serve os pequenos-almoços, faz a marcação e serve as refeições requeridas pelos clientes, assim como o serviço ao lugar; recebe o dinheiro dos produtos vendidos; nas portas dos comboios, faz serviço de acolhimento aos passageiros; prepara o serviço de boas-vindas na classe conforto, incluindo jornais, revistas e auriculares; colabora com o chefe de bordo nas suas funções substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Assistente de bordo de comboios internacionais - É o trabalhador que efectua o serviço de acompanhamento ou o de cafetaria. É responsável pelo preenchimento de toda a documentação de controlo de ocupação. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré definidas na empresa.

Chefe de bordo - Coordena, dirige e apoia a equipa de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos, executa o serviço de bar na ausência do assistente de bordo. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de bordo de comboios internacionais - Coordena, dirige e apoia a equipa de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos, executa o serviço de mesa no restaurante. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de serviços administrativos - Estuda, organiza,

dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área administrativa; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de armazém - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços do armazém; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de operações - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área operacional; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Controlador - Dirige, sob a orientação do seu superior hierárquico, os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (*stoks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os salvados das fichas respectivas. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Cozinheiro de comboios internacionais - É o trabalhador que prepara e confecciona o serviço de refeições de acordo com as fichas técnicas fornecidas pela empresa. Controla as dotações e indica os consumos bem como as existências finais para o correcto preenchimento do processo administrativo. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas na empresa.

Director de exploração - Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos

seus colaboradores imediatos; determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira da qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada de programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias nas áreas de armazenamento. Em veículo ou outro meio da empresa, desloca-se aos comboios; prepara, condiciona, repõe, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Empregado de limpeza - Executa os serviços de limpeza nos comboios e nas restantes instalações utilizadas pela empresa. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Preparador-coordenador - Coordena e dirige. Prepara sandes e catering e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Preparador-embalador - Prepara sandes e catering e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Responsável de operações - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de exploração; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza a execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora nas relações com os clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a direcção no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; Aconselha a direcção no que respeita à política comercial e exerce a fiscalização dos custos. É ainda responsável pela gestão do pessoal. Pode representar a direcção dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, em matérias de contratação colectiva e em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação, valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela direcção da empresa. Aconselha a direcção no que diz respeito à definição da política financeira, económica

e comercial. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de armazém - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de armazém no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de serviços administrativos - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de serviços administrativos no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de operações - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de operações no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

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

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FESAHT:

- 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.

Depositado em 23 de abril de 2014, a fl. 149 do livro n.º 11, com o n.º 40/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a PT Comunicações, SA e outras e o Sindicato dos Economistas ao acordo coletivo celebrado entre aquelas empresas e várias associações sindicais

Entre as empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho Portugal Telecom - PT Comunicações, SA, a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a PT Cloud e Data Centers, SA, a PT Inovação e Sistemas, SA, a PT ACS - Associação de Cuidados de Saúde, a PT Centro Corporativo, SA e a Fundação Portugal Telecom e o Sindicato dos Economistas é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, ao acordo coletivo de trabalho (ACT) Portugal Telecom, publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego* (adiante designado BTE) n.º 47, de 22 de Dezembro de 2011, com as alterações publicadas no BTE n.º 20, de 29 de maio de 2013 e no BTE n.º 32, de 29 de agosto de 2013, e com as retificações publicadas no BTE n.º 26, de 15 de julho de 2013, no BTE n.º 27, de 22 de julho de 2013 e no BTE n.º 28, 29 de julho de 2013.

O presente acordo de adesão abrange um total de 7 trabalhadores, sendo aplicável no território nacional.

Lisboa, 19 de março de 2014.

Pela PT Comunicações, SA:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

Pela MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

PT Cloud e Data Centers, SA:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

Pela PT Centro Corporativo, SA:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

Pela Fundação Portugal Telecom:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

PT Inovação e Sistemas, SA:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

Pela PT ACS - Associação de Cuidados de Saúde:

Francisco José Meira Silva Nunes, administrador delegado da PT ACS - Associação de Cuidados de Saúde.

Pelo Sindicato dos Economistas:

António Macieira Coelho, mandatário.

Depositado em 23 de abril de 2014, a fl. 149 do livro n.º 11, com o n.º 41/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a PT Comunicações, SA e outras e o SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações ao acordo coletivo celebrado entre aquelas empresas e várias associações sindicais

Entre as empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho Portugal Telecom - PT Comunicações, SA, a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a PT Cloud e Data Centers, SA, a PT Inovação e Sistemas, SA, a PT ACS - Associação de Cuidados de Saúde, a PT Centro Corporativo, SA e a Fundação Portugal Telecom e o SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, ao acordo coletivo de trabalho (ACT) Portugal Telecom, publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego* (adiante designado BTE) n.º 47, de 22 de Dezembro de 2011, com as alterações publicadas no BTE n.º 20, de 29 de maio de 2013 e no BTE n.º 32, de 29 de agosto de 2013, e com as retificações publicadas no BTE n.º 26, de 15 de julho de 2013, no BTE n.º 27, de 22 de julho de 2013 e no BTE n.º 28, 29 de julho de 2013.

O presente acordo de adesão abrange um total de 1 trabalhador, sendo aplicável no território nacional.

Lisboa, 19 de março de 2014.

Pela PT Comunicações, SA:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

Pela MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

PT Cloud e Data Centers, SA:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

Pela PT Centro Corporativo, SA:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

Pela Fundação Portugal Telecom:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

PT Inovação e Sistemas, SA:

Francisco José Meira Silva Nunes, procurador.

Pela PT ACS - Associação de Cuidados de Saúde:

Francisco José Meira Silva Nunes, administrador delegado da PT ACS - Associação de Cuidados de Saúde.

Pelo SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, mandatário.

Sónia Paula Rocha Santana, mandatário.

Depositado em 24 de abril de 2014, a fl. 149 do livro n.º 11, com o n.º 42/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL - Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral no dia 24 de janeiro de 2014, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 março de 2006.

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Âmbito profissional

O Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, denominado abreviadamente por SPGL, é uma associação de educadores de infância e professores de todos os graus e setores de ensino, que exerçam funções educativas, de técnicos de educação e de todos aqueles que desempenhem funções pedagógicas ou de investigação científica, e que adiante passam a ser designados genericamente por professores.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O SPGL abrange:

1- Os distritos de Lisboa, de Santarém e de Setúbal e os concelhos de Caldas da Rainha, de Bombarral, de Óbidos e

de Peniche do distrito de Leiria.

2- Os concelhos limítrofes, após decisão maioritária tomada pelos respetivos professores e de acordo com as direções dos sindicatos integrantes da FENPROF do respetivo âmbito geográfico.

3- Os sócios do sindicato que se desloquem para fora do âmbito geográfico atrás definido, no país ou no estrangeiro, podem permanecer associados do SPGL.

Artigo 3.º

Símbolo e bandeira

O Sindicato dos Professores da Grande Lisboa designa-se abreviadamente por SPGL, tem como símbolo as letras S e P maiúsculas sobrepostas, com a abreviatura SPGL, e como bandeira o símbolo, a branco, inscrito num retângulo azul, colocado sobre um fundo vermelho.

Artigo 4.º

Sede

1- O SPGL tem a sede em Lisboa.

2- Poderão ser criadas delegações e subdelegações noutras localidades quando tal se considere útil ao desenvolvimento do trabalho do SPGL.

CAPÍTULO II

Dos princípios, fins e competências

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1- O SPGL fundamenta a sua ação sobre os princípios da liberdade, da democracia, da independência, da unidade, do sindicalismo de massas e em uma conceção ampla do sindicalismo docente.

2- O SPGL define a liberdade sindical como o direito de todos os trabalhadores a se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, credos religiosos ou convicções filosóficas.

3- O SPGL define a democracia sindical como a garantia do direito de todos os associados participarem em todo o âmbito da atividade sindical, de apresentarem propostas, de as defenderem em condições de igualdade e de as votarem; a garantia do direito de eleger e ser eleito, de destituir os dirigentes sindicais e de exercer uma ação fiscalizadora sobre a atividade dos órgãos dirigentes do sindicato; a garantia de que todas as decisões tomadas nas estruturas competentes são precedidas de um efetivo debate prévio clarificador das posições eventualmente em confronto e de que, uma vez aprovadas as decisões, a minoria acatará a decisão da maioria.

4- O SPGL define a independência sindical como a garantia da autonomia face ao Estado, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas e define a sua orientação exclusivamente na base do funcionamento democrático dos órgãos estatutários do sindicato.

5- O SPGL define a unidade sindical como a expressão necessária da identidade de interesses fundamentais dentro de cada setor profissional e entre todos os trabalhadores.

6- A unidade do SPGL resulta do seu carácter de organização única no interior da qual encontram simultaneamente expressão comum e autónoma todos os graus e setores de ensino existentes na zona da Grande Lisboa; a unidade sindical é condição e garantia dos direitos, liberdades e interesses dos trabalhadores.

7- O SPGL define o sindicalismo de massas como aquele que pratica uma mobilização ativa, generalizada e direta de todos os associados, através de adequadas medidas de organização e de informação.

8- O SPGL define a conceção ampla do sindicalismo docente na base de uma ação sindical que combina a luta reivindicativa diversificada e continuada, com a negociação sustentada nas posições definidas maioritariamente e com a organização de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de carácter cooperativo.

9- A conceção ampla do sindicalismo docente fundamenta-se na ideia de que tudo o que diz respeito aos professores deve encontrar lugar no seu sindicato.

Artigo 6.º

Fins

Constituem objetivos do SPGL:

a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados considerados individualmente ou como classe profissional;

b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a ação comum dos professores e suas organizações sindicais, designadamente integrar e participar na Federação Nacional dos Professores;

c) Organizar e empreender as iniciativas e as ações reivindicativas necessárias e adequadas para se melhorar as condições de vida e de trabalho e a situação social e profissional dos seus associados;

d) Criar condições conducentes ao debate coletivo e à definição de posições próprias dos professores sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade, nomeadamente organizando ações internas e mantendo uma informação sindical viva e atualizada;

e) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a atuação comum dos professores com os restantes trabalhadores;

f) Defender as liberdades democráticas e os direitos dos trabalhadores e das suas organizações;

g) Defender a Escola Pública como garante do princípio do direito à educação de todos os cidadãos e seus filhos, sem prejuízo dos direitos consignados para o ensino particular e cooperativo e dos professores e educadores que aí exercem a sua função;

h) Defender, a independência, a democraticidade e o carácter de massas do movimento sindical português.

Artigo 7.º

Competências

Ao SPGL compete, designadamente:

a) Propor, negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho;

b) Negociar a elaboração de legislação de trabalho, em especial aquela que seja aplicável aos seus associados, bem como todas as questões remuneratórias;

c) Participar na definição prévia das Opções do Plano para a educação, o ensino e a ciência e na definição das verbas respeitantes aos mesmos setores no Orçamento de Estado;

d) Participar na definição e incremento da política educativa, científica e cultural e integrar, em nome dos seus associados, as estruturas que para o efeito se criem;

e) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de atividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;

f) Participar, ao nível dos poderes central, regional e local, na definição das questões relativas, à estrutura e ao planeamento da rede escolar, das construções escolares, da ação social escolar e da integração da escola na comunidade;

g) Fiscalizar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e demais regulamentos de trabalho, e propor a retificação ou a revogação dos diplomas legais cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos seus associados;

h) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

i) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos as-

sociados nos conflitos resultantes das relações de trabalho;

j) Gerir e participar na gestão das instituições de segurança social, conjuntamente com outras associações sindicais.

CAPÍTULO III

Dos associados, quotização e regime disciplinar

SECÇÃO I

Dos associados

Artigo 8.º

Filiação no SPGL

1- Têm direito a filiar-se no SPGL todos os professores, independentemente da nacionalidade, que desempenhem funções remuneradas, com exceção da situação referida na alínea c) do artigo 12.º.

2- Os professores referidos no número anterior que se encontrem na situação de licença não perdem a qualidade de sócio.

3- Os professores que se encontrem na situação de reforma ou aposentação podem permanecer associados do SPGL, desde que tenham sido sindicalizados em qualquer dos sindicatos da FENPROF quando se encontravam em atividade.

4- Os professores desempregados podem ser associados do SPGL, desde que, tendo exercido funções docentes, de investigação ou pedagógicas, continuem a concorrer para exercer estas funções e estejam como tal inscritos num Centro de Emprego.

5- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção central e da sua decisão cabe recurso para o conselho fiscal, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição.

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

1- São direitos dos sócios do SPGL, nos termos previstos nos presentes estatutos:

a) Eleger, ser eleito para os órgãos do sindicato;

b) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

c) Participar ativamente na vida do sindicato, nas diferentes estruturas em que ele se organiza, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Requerer a convocação da assembleia geral;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições em que o sindicato esteja filiado de acordo com os regulamentos específicos;

f) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

g) Ser informado regularmente de toda a atividade desenvolvida pelo sindicato;

h) Formular livremente críticas à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato sem prejuízo da obrigação de

acatar as decisões democraticamente tomadas;

i) Expressar livremente as suas opiniões sobre o sindicato e as estruturas em que este participe, bem como sobre questões de natureza pedagógica e do sistema de ensino nos órgãos de comunicação do SPGL;

j) Ter acesso, sempre que o requeira fundamentadamente e com salvaguarda dos direitos de terceiros, a toda a documentação interna do sindicato, designadamente à escrituração e livros de atas;

l) Utilizar as instalações e requerer o apoio dos serviços do sindicato para aquilo que à ação sindical e sua preparação diz respeito, de acordo com as disponibilidades existentes.

2- Os sócios têm pleno uso dos seus direitos, quando, após a sindicalização, tiverem pelo menos uma quota paga.

3- Excetua-se do disposto no número anterior o acesso aos serviços jurídicos e de contencioso, que apenas podem ser utilizados por associados que, após a sindicalização, tenham pelo menos 6 meses de quotas pagas.

Artigo 10.º

Correntes de opinião

1- Consideram-se correntes de opinião os grupos organizados que tenham obtido representação no conselho geral, na sequência de eleição em assembleia geral de sócios.

2- A atividade das correntes de opinião obedece aos princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade.

3- A organização das correntes de opinião é exterior ao sindicato e é da exclusiva responsabilidade dos sócios que as integram.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior e de acordo com as disponibilidades existentes, as diversas correntes de opinião do SPGL podem reunir nas instalações e requerer o apoio dos serviços do sindicato para organizar a sua intervenção.

Artigo 11.º

Deveres dos sócios

São deveres dos associados do SPGL:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e os regulamentos;

b) Respeitar as deliberações tomadas democraticamente nos órgãos competentes do sindicato;

c) Alertar os órgãos do sindicato para todos os casos de violação da legislação do trabalho de que tenha conhecimento;

d) Participar com regularidade nas atividades do sindicato e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;

e) Divulgar e fortalecer, pela sua ação junto dos demais trabalhadores, os princípios fundamentais e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

f) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;

g) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos previstos no artigo 16.º dos presentes estatutos;

h) Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência ou a ocorrência de qualquer das situações de que, nos termos dos estatutos, possa resultar a perda de qualidade de associado ou a suspensão de direitos.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associados os sócios que:

- a) O requeiram, através de carta dirigida ao presidente da direção central;
- b) Deixem voluntariamente de exercer a atividade profissional;
- c) Sejam entidade proprietária de estabelecimento de ensino particular com fins lucrativos;
- d) Hajam sido punidos com pena de expulsão nos termos do artigo 18.º dos presentes estatutos;
- e) Não estando isentos do pagamento da respetiva quota, nos termos do artigo 16.º, deixem de efetuar o seu pagamento por um período de 3 meses e se, depois de avisados por meio idóneo, não regularizarem a situação no prazo de 30 dias;
- f) Ultrapassem 36 meses na situação de desempregados, sendo automaticamente readmitidos quando for comunicada nova situação de emprego do âmbito profissional do SPGL.

Artigo 13.º

Suspensão temporária de direitos

- 1- Serão suspensos todos os direitos aos sócios do SPGL punidos com a pena de suspensão prevista no artigo 18.º.
- 2- Os sócios que desempenhem cargos de chefia na administração pública, designadamente diretores-gerais, diretores de serviços e chefes de divisão, não podem ser eleitos para quaisquer órgãos do sindicato.
- 3- Ficam automaticamente suspensos os mandatos dos membros de órgãos do sindicato que passem a desempenhar as funções previstas no número anterior.

Artigo 14.º

Readmissão

- 1- Todos os professores que hajam perdido a qualidade de associado, por efeito do disposto nas alíneas a), b), c) e e) do artigo 12.º, podem ser readmitidos, nos termos e nas condições previstas no artigo 8.º, readquirindo a plenitude dos direitos de associado, desde que efetuem o pagamento mínimo de três quotas.
- 2- O pedido de readmissão de professores que tenham sido expulsos é apreciado pela assembleia geral de sócios com base em parecer do conselho fiscal.
- 3- Nos casos previstos nos números anteriores, os sócios só podem candidatar-se aos órgãos do sindicato um ano após a data da readmissão.
- 4- O disposto nos números 1 e 3 não se aplica aos sócios que, após terem mudado para outro sindicato da FENPROF e aí tenham pago as suas quotas, sejam readmitidos no SPGL.

SECÇÃO II

Da quotização

Artigo 15.º

Quotização

- 1- O valor da quota mensal corresponde a 0,8 % do vencimento base líquido auferido mensalmente por cada sócio, arredondado à classe de centimos de euro superior.
- 2- O valor da quota mensal dos sócios na situação de reforma ou de aposentação corresponde a 0,4 % da pensão mensal líquida percebida por cada sócio, arredondado à classe de centimos de euro superior.
- 3- O valor da quota mensal dos associados na situação de desemprego que recebam subsídio de desemprego será de 0,4 % do valor líquido do subsídio.
- 4- O valor da quota mensal referido neste artigo é pago até ao final do mês seguinte àquele a que diz respeito.
- 5- Os sistemas de cobrança são decididos pela direção central.

Artigo 16.º

Isenção do pagamento de quotas

Estão isentos do pagamento de quotas:

- a) Os sócios que, tendo exercido funções docentes, de investigação ou pedagógicas se encontrem na situação de desemprego, mas não recebam subsídio;
- b) Os sócios unilateralmente suspensos de retribuição pela entidade patronal;
- c) Os sócios que se encontrem na situação de licença sem auferirem qualquer outra remuneração e o requeiram à direção central.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 17.º

Regime disciplinar

- Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infração, os sócios do SPGL que:
- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 11.º;
 - b) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Sanções disciplinares

- As sanções disciplinares aplicáveis, para o efeito do artigo anterior, são as seguintes:
- a) Repreensão por escrito;
 - b) Suspensão até 30 dias;
 - c) Suspensão de 30 a 180 dias;
 - d) Expulsão.

Artigo 19.º

Exercício do poder disciplinar

- 1- O poder disciplinar é exercido pela direção central, com

possibilidade de recurso para o conselho fiscal e, em última instância, para a assembleia geral de sócios.

2- Nenhuma sanção é aplicada sem que ao associado sejam dadas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

3- O processo disciplinar é instaurado por iniciativa da direção central, que nomeará uma comissão de inquérito.

4- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes àquele em que teve conhecimento da infração do presumível infrator.

5- A aplicação, na sequência de processo disciplinar, das sanções referidas nas alíneas b), c) e d) do artigo 18.º a membros dos órgãos do sindicato implica a perda de mandato.

CAPÍTULO IV

Da estrutura organizativa

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 20.º

Organização do sindicato

1- A estrutura do sindicato, a sua organização e atividade assentam na participação ativa e direta dos professores a partir dos estabelecimentos de educação e ensino, dos laboratórios, dos centros de investigação e formação.

2- A estrutura organizativa compreende:

- a) Organização sindical de base;
- b) Organização setorial;
- c) Organização regional;
- d) Organização central.

SECÇÃO II

Da organização sindical de base

Artigo 21.º

Disposições gerais

1- A organização de base do sindicato assenta em núcleos sindicais integrados pelos professores sindicalizados de cada local de trabalho.

2- Os sócios referidos nos números 3 e 4 do artigo 8.º organizam-se, respetivamente, no departamento de aposentados e na frente de trabalho dos desempregados.

3- Os regulamentos de funcionamento dos organismos referidos no número anterior são aprovados pela direção central, após audição de cada uma destas estruturas.

Artigo 22.º

Órgãos do núcleo sindical

São órgãos de cada núcleo sindical:

- a) A assembleia sindical, integrada por todos os sindicalizados do núcleo sindical;

- b) A comissão sindical, integrada por todos os delegados sindicais, efetivos e suplentes.

Artigo 23.º

Competências da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

- a) Deliberar sobre todas as questões de interesse exclusivo do núcleo sindical;
- b) Pronunciar-se sobre a orientação a seguir pelos órgãos do sindicato e do movimento sindical docente;
- c) Concretizar e levar a cabo as orientações democraticamente decididas nos órgãos do SPGL e do movimento sindical docente;
- d) Conferir mandato expresso à comissão sindical, sempre que esta ou qualquer associado o solicitem, em relação a questões a debater em assembleias de delegados sindicais;
- e) Eleger por voto direto e secreto os delegados sindicais efetivos e suplentes, individualmente ou por lista, em conjunto ou em separado, por departamento e secções, com ou sem apresentação prévia do programa, de acordo com o regulamento eleitoral aplicável;
- f) Apreciar a atuação desenvolvida pela comissão sindical, quer a nível interno do núcleo sindical, quer a nível das assembleias de delegados, não podendo todavia a validade das deliberações destas ser posta em causa pela verificação da existência de desvios da atuação da comissão sindical, em relação ao mandato que lhe haja sido conferido;
- g) Destituir os delegados sindicais, individualmente ou em conjunto, por voto direto e secreto, de acordo com o regulamento aplicável.

Artigo 24.º

Composição da comissão sindical

1- O número de delegados sindicais efetivos de cada núcleo sindical é, conforme o número de sindicalizados, o seguinte:

- a) 1 delegado - menos de 50 sindicalizados;
- b) 2 delegados - de 50 a 99 sindicalizados;
- c) 3 delegados - de 100 a 199 sindicalizados;
- d) 6 delegados - de 200 a 499 sindicalizados.

2- Cada local de trabalho com 500 ou mais sindicalizados tem direito, para além dos seis delegados sindicais, a um por cada 200 sindicalizados, ou fração, acima desse valor.

3- Os delegados suplentes substituem os delegados efetivos em caso de demissão, doença ou impedimento.

4- O mandato dos delegados sindicais é de dois anos, podendo prolongar-se por igual período, desde que se mantenham no local de trabalho onde foram eleitos.

5- Os delegados sindicais, ao terminar o seu mandato, organizam o processo de eleição dos futuros delegados sindicais.

Artigo 25.º

Competências da comissão sindical

Compete à comissão sindical:

- a) Atuar como órgão executivo e dinamizador do núcleo

sindical, estimulando a participação ativa dos professores na vida sindical e a sua sindicalização;

b) Representar o núcleo sindical nas assembleias de delegados e junto dos outros órgãos do sindicato, assegurando, por um lado, a transmissão de todas as deliberações, sugestões e críticas dos sindicalizados e, por outro, a difusão no núcleo sindical das circulares e documentos emanados dos referidos órgãos;

c) Colaborar com os órgãos do sindicato na dinamização do debate dos problemas de ordem socioprofissional, da orientação a adotar pelo movimento sindical docente, bem como dos problemas relativos à organização sindical;

d) Velar pelo cumprimento da legislação de trabalho e representar o sindicato junto dos órgãos de direção dos respetivos estabelecimentos;

e) Intervir junto dos órgãos de direção dos respetivos estabelecimentos, recorrendo sempre que necessário ao apoio dos órgãos e serviços do sindicato no que respeita aos problemas de interesse específico do núcleo sindical, nomeadamente no âmbito das condições de funcionamento e resolução de problemas de índole profissional dos sindicalizados;

f) Prestar contas à assembleia sindical sobre a atuação desenvolvida no exercício do seu mandato, quer a nível interno do núcleo sindical, quer a nível de assembleias de delegados.

SECÇÃO III

Da organização setorial

Artigo 26.º

Setores de ensino

1- O sindicato estrutura-se em departamentos setoriais, tendo em conta a Educação Pré-Escolar; o 1.º Ciclo do Ensino Básico; os 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e o Ensino Secundário; o Ensino Superior e a Investigação Científica; a Educação Especial e o Ensino Particular e Cooperativo e as IPSS.

2- A direção pode constituir outros departamentos, tendo em consideração a relevância que determinadas matérias passem a ter na organização sindical.

Artigo 27.º

Departamentos setoriais - Constituição e funcionamento

1- A atividade setorial assenta nos departamentos setoriais, correspondentes aos setores em que se organiza o SPGL, estabelecidos no artigo 26.º.

2- Cada departamento setorial é constituído pelo conjunto dos membros de todos os órgãos de direção do sindicato pertencentes ao setor.

3- Cada departamento setorial organiza-se de acordo com as características e especificidades próprias do setor respetivo e no respeito pelos estatutos do SPGL.

4- O coordenador de cada departamento é membro da direção central, podendo ou não ser indicado como tal nas listas candidatas a atos eleitorais.

5- Em caso de não ser indicado o coordenador de cada de-

partamento setorial é eleito pelo departamento, de entre os seus membros.

6- Os coordenadores de departamento setorial integram a comissão executiva.

SECÇÃO IV

Da organização regional e das áreas académicas do setor do ensino superior e da investigação

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 28.º

Delimitação das regiões e das áreas académicas do setor do ensino superior e da investigação

1- A área abrangida pelo SPGL divide-se em regiões e áreas académicas.

2- A definição do número das áreas académicas e das regiões bem como a sua delimitação geográfica é da competência do conselho geral, sob proposta da direção, após consulta às direções regionais e ao departamento do ensino superior e da investigação.

3- A definição referida no número anterior é obrigatoriamente estabelecida até ao final do terceiro ano de cada mandato.

Artigo 29.º

Das estruturas regionais e de área académica

1- As estruturas regionais são compostas pelas direções regionais e pelas assembleias regionais.

2- As estruturas de área académica são compostas pelas direções de áreas académicas e pelas assembleias de área académica.

SUBSECÇÃO II

Da assembleia regional

Artigo 30.º

Assembleia regional

A assembleia regional é composta por todos os sócios da região no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 31.º

Competências

Compete à assembleia regional eleger e destituir a direção regional.

Artigo 32.º

Reuniões

1- A assembleia regional reúne em sessão ordinária de quatro em quatro anos para eleição da respetiva direção regional.

2- A assembleia regional reúne em sessão extraordinária:
a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
b) A solicitação da direção central;
c) A requerimento de 10 % ou 100 sócios da região no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Compete à mesa da assembleia geral a convocação das assembleias regionais.

Artigo 33.º

Funcionamento

1- A mesa de cada assembleia regional é constituída pelo membro da mesa da assembleia geral da região, que preside, e por dois elementos eleitos pela assembleia regional no início de cada sessão.

2- Aplicam-se às assembleias regionais, com as necessárias adaptações, as disposições relativas à assembleia geral.

SUBSECÇÃO III

Da assembleia de área académica

Artigo 34.º

Assembleia de área académica

1- Cada área académica é composta pelos sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais e não se encontrem aposentados ou reformados.

2- A assembleia de área académica é composta por todos os sócios da área académica.

Artigo 35.º

Competências

Compete à assembleia de área académica eleger e destituir a direção de área académica.

Artigo 36.º

Reuniões

1- A assembleia de área académica reúne em sessão ordinária de quatro em quatro anos para eleição da respetiva direção de área académica em ato eleitoral coincidente com os restantes corpos gerentes.

2- A assembleia de área académica reúne em sessão extraordinária

a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
b) A solicitação da direção central;
c) A requerimento de 10 % ou, 50 sócios da área académica no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Compete à mesa da assembleia geral a convocação das assembleias de área académica.

Artigo 37.º

Funcionamento

1- A mesa de cada assembleia de área académica é constituída pelo coordenador da área, que preside, e por dois elementos eleitos pela assembleia de área académica no início de cada sessão.

2- Aplicam-se às assembleias de área académica, com as necessárias adaptações, as disposições relativas à assembleia geral.

SUBSECÇÃO IV

Das direções regionais

Artigo 38.º

Composição

1- Integram cada direção regional:

a) Os elementos da direção central pertencentes à região;
b) 7 dirigentes eleitos diretamente, de entre os associados da região;

c) Ao número previsto na alínea anterior pode acrescentar-se um dirigente por cada 200 sócios, com arredondamento por excesso, à data da apresentação das candidaturas.

2- Os dirigentes referidos na alínea b) e c) do número anterior têm de representar pelo menos os dois setores de ensino com maior número de sócios na região; os setores são os referenciados no artigo 26.º.

3- Os dirigentes referidos na alínea b) e c) do número 1 são eleitos para mandatos de 4 anos e sempre coincidentes com o da direção central.

4- Os sócios na situação de desempregados ou aposentados podem integrar a direção regional, desde que, no seu conjunto, não ultrapassem 10 % da totalidade dos membros pertencentes a este órgão.

Artigo 39.º

Funcionamento

1- Cada direção regional organiza-se de acordo com as características e especificidades próprias da região respetiva e no respeito pelos estatutos do SPGL em departamentos ou setores.

3- O coordenador de cada direção regional pertence à direção central e é como tal identificado nas listas candidatas à direção central.

4- Os coordenadores das direções regionais integram, obrigatoriamente, a comissão executiva do SPGL.

Artigo 40.º

Competências

Compete à direção regional:

a) Coordenar a atividade da região respetiva, de acordo com os estatutos e no cumprimento das orientações globais definidas a nível do SPGL e da FENPROF;

b) Dar execução às deliberações tomadas nos diversos órgãos do sindicato, nomeadamente as definidas pela direção central e pela comissão executiva do sindicato;

c) Coordenar a execução do trabalho de organização e dinamização da vida sindical ao nível da região, nomeadamente no que respeita à eleição de comissões sindicais e à sindicalização;

d) Coordenar a gestão e utilização dos recursos e meios de que o sindicato dispõe para efeitos da dinamização da vida sindical ao nível da região e dirigir o pessoal do sindicato afeto à região de acordo com o regulamento interno e as nor-

mas gerais em vigor;

e) Elaborar e apresentar ao tesoureiro, até 15 de novembro de cada ano, uma proposta de plano financeiro para o ano civil seguinte;

h) Promover o apoio individual aos associados da respetiva região.

SUBSECÇÃO V

Das direções de área académica

Artigo 41.º

Composição

1- Compõem as direções de área académica:

a) 3 a 5 elementos do setor de ensino superior e da investigação, de estabelecimentos da área geográfica correspondente à área académica, eleitos em lista pelos docentes e investigadores;

b) Os membros da direção central pertencentes à respetiva área académica.

2- O coordenador da área académica é eleito por e de entre os seus membros.

3- Os sócios na situação de desempregados ou aposentados poderão integrar a área académica, desde que, no seu conjunto, não ultrapassem 10 % da totalidade dos membros pertencentes a este órgão.

Artigo 42.º

Competências

Compete às direções de área académicas em especial:

a) Coordenar e dirigir a atividade da área académica respetiva, em articulação com a direção regional, de acordo com os estatutos e no cumprimento das orientações globais definidas ao nível do SPGL e da FENPROF;

b) Dinamizar a ação sindical da respetiva área académica e assegurar a difusão da informação sindical;

c) Colaborar nas tarefas da organização sindical e dar apoio à ação das comissões sindicais da respetiva área académica;

d) Fazer o acompanhamento dos problemas existentes nos estabelecimentos da respetiva área geográfica, designadamente os referentes a condições de trabalho e violação da legislação de trabalho;

e) Dinamizar a discussão das propostas reivindicativas, de ação e de luta;

f) Exercer as restantes atribuições constantes dos estatutos ou que lhe sejam cometidas por deliberação dos órgãos do sindicato.

SECÇÃO V

Da organização central

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 43.º

Órgãos centrais do sindicato

Os órgãos centrais do sindicato são os seguintes:

- a) A assembleia geral;
- b) O congresso;
- c) A assembleia geral de delegados;
- d) A mesa da assembleia geral;
- e) A direção;
- f) O conselho fiscal;
- g) O conselho geral.

Artigo 44.º

Corpos gerentes

Constituem os corpos gerentes:

- A mesa da assembleia geral;
- A direção.

Artigo 45.º

Eleição e mandato dos corpos gerentes, do conselho geral e do conselho fiscal

1- O mandato dos corpos gerentes, do conselho geral e do conselho fiscal é de quatro anos:

a) O exercício consecutivo dos cargos de presidente, vice-presidente, tesoureiro e coordenador de direção regional é limitado a dois mandatos.

b) Poderá ser afastada a limitação prevista na alínea anterior quando tal for necessário com exercício de cargos em estruturas de federação e/ou confederação.

2- Os membros dos corpos gerentes, do conselho geral e do conselho fiscal tomam posse perante a mesa da assembleia geral e entram em efetividade de funções no prazo de dez dias úteis após a publicação do apuramento do resultado das eleições.

3- Com exceção dos casos devidamente justificados, a falta de tomada de posse nos prazos estipulados pela mesa da assembleia geral, após aviso, implica a perda de mandato.

4- A apresentação de candidaturas à direção central implica a apresentação de candidaturas à mesa da assembleia geral, ao conselho geral, ao conselho fiscal, às direções regionais e às direções de área académica.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ser apresentadas candidaturas a um único órgão.

Artigo 46.º

Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2- Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam parte ou toda a remuneração do seu trabalho, têm direito ao reembolso, pelo sindicato, da importância correspondente.

Artigo 47.º

Reuniões dos corpos gerentes

Os corpos gerentes do sindicato reúnem em plenário pelo menos uma vez por ano letivo.

Artigo 48.º

Destituição dos corpos gerentes

1- A direção central fica automaticamente demitida se for destituída nos termos da alínea *a)* do artigo 50.º ou se ficar reduzida a menos de 50 % do seu número estatutário de membros.

2- A demissão da direção central implica automaticamente a demissão dos restantes órgãos do sindicato, com exceção da mesa da assembleia geral.

3- Nos casos previstos nos números anteriores cumpre à mesa da assembleia geral gerir interinamente o sindicato até à realização de eleições antecipadas.

4- No caso de demissão de uma ou mais direções regionais ou área académica a direção central assumirá, até ao final do seu mandato, as respetivas competências.

5- As eleições antecipadas previstas no número 3 realizam-se no prazo máximo de setenta dias, salvo no caso de coincidência com o período não letivo.

SUBSECÇÃO II

Da assembleia geral de sócios

Artigo 49.º

Assembleia geral de sócios

A assembleia geral de sócios é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 50.º

Competências

1- Compete à assembleia geral:

- a)* Eleger e destituir os membros dos corpos gerentes, do conselho fiscal e do conselho geral;
- b)* Deliberar sobre a alteração dos estatutos do sindicato;
- c)* Autorizar a direção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d)* Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- e)* Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- f)* Deliberar sobre a filiação do sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;
- g)* Deliberar sobre as linhas de ação sindical e fiscalizar os atos dos corpos gerentes;
- h)* Convocar o congresso do SPGL;
- i)* Autorizar o sindicato a demandar os dirigentes por factos praticados no exercício do cargo;
- j)* Decretar e levantar greves e outras formas de ação;
- k)* Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato ou pelos associados, podendo alterar ou revogar as decisões de outros órgãos;
- l)* Exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes estatutos;
- m)* Deliberar, com base em parecer do conselho fiscal, sobre o pedido de readmissão de sócios a quem tenha sido apli-

cada a pena de expulsão.

2- São da exclusiva competência da assembleia geral as deliberações previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)* e *f)* deste artigo.

3- As deliberações previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)* e *f)* do número anterior são obrigatoriamente tomadas, por voto direto, secreto e universal.

4- As deliberações previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *e)* e *f)* do número 1 são obrigatoriamente tomadas com a participação de, pelo menos, 10 % dos associados.

5- As deliberações previstas na alínea *d)* do número 1 são tomadas com a participação mínima de 1/3 dos associados e por uma maioria de 2/3 dos votos expressos.

Artigo 51.º

Assembleia geral ordinária

A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano e obrigatoriamente de quatro em quatro anos para proceder às eleições dos corpos gerentes, do conselho fiscal e dos membros da sua competência do conselho geral.

Artigo 52.º

Assembleia geral extraordinária

1- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:

- a)* Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b)* A solicitação da direção central;
- c)* A solicitação do conselho fiscal;
- d)* A solicitação do conselho geral;
- e)* A solicitação do congresso;
- f)* A requerimento de, pelo menos, 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral são apresentados, devidamente fundamentados e por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, e têm de conter obrigatoriamente uma proposta de ordem de trabalhos e uma sugestão sobre o grau de descentralização da assembleia.

3- O presidente da mesa da assembleia geral convoca a assembleia geral num prazo de 20 dias, salvo causa justificada, em que o prazo máximo é de 30 dias.

4- A assembleia geral convocada ao abrigo da alínea *e)* do número 1 não pode ter início sem que se encontrem presentes, pelo menos, 2/3 dos requerentes.

Artigo 53.º

Assembleia geral descentralizada

Por proposta da direção, a assembleia geral pode funcionar descentralizadamente.

Artigo 54.º

Convocação

1- A assembleia geral é convocada com ampla publicidade, com indicação da hora, local e ordem de trabalhos, com antecedência mínima de 3 dias:

- a)* No sítio do SPGL, na Internet e para o endereço eletrónico dos associados.

b) Num dos jornais de grande tiragem da localidade da sede do SPGL.

c) Sempre que possível, no jornal oficial do SPGL.

2- A convocação da assembleia geral compete ao presidente da respetiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido dos elementos indicados no artigo 52.º.

3- A convocatória indica sempre o prazo de entrega de propostas a votar na assembleia.

4- A mesa da assembleia geral reúne previamente com os proponentes para decidir sobre a metodologia a seguir na assembleia.

Artigo 55.º

Deliberações

1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

2- A assembleia geral delibera exclusivamente sobre as questões que constem na ordem de trabalhos da convocatória.

3- A admissão de propostas para além do prazo fixado ao abrigo do número 4 do artigo anterior exige a votação favorável de 2/3 dos sócios presentes na assembleia.

SUBSECÇÃO III

Do congresso

Artigo 56.º

Composição

1- O congresso do sindicato é um órgão de representação indireta, constituído por delegados para o efeito eleitos nos locais de trabalho.

2- Os delegados são eleitos na proporção estabelecida no regulamento de funcionamento do congresso.

3- O número de delegados eleitos não pode ser inferior a 2/3 do número total de delegados.

4- São delegados de pleno direito ao congresso, por inerência de funções:

a) Os membros efetivos dos corpos gerentes;

b) Os membros efetivos do conselho fiscal;

c) Os membros efetivos do conselho geral;

d) Os sócios do SPGL que sejam membros efetivos dos órgãos da FENPROF.

Artigo 57.º

Convocatória

A convocação do congresso é da competência da assembleia geral de sócios ou da direção central.

Artigo 58.º

Competências

1- Compete ao congresso:

a) Realizar o balanço de toda a atividade do sindicato, desenvolvida durante um período de tempo nunca inferior a um ano;

b) Fazer o ponto da situação geral do movimento sindical

docente num dado momento;

c) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a ação sindical no seu conjunto ou sobre aspetos específicos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa, da situação social e profissional dos professores, da estrutura do movimento sindical docente a nível nacional, das relações com o movimento sindical e da atividade sindical no plano internacional.

2- O congresso não pode deliberar, nos termos do disposto no número 2 do artigo 50.º, sobre matérias da exclusiva competência da assembleia geral, embora possa debatê-las.

Artigo 59.º

Mesa do congresso

A mesa do congresso é composta pela direção central e pela mesa da assembleia geral.

Artigo 60.º

Preparação e organização

Os trabalhos de preparação e de organização do congresso são da responsabilidade dos corpos gerentes e das estruturas intermédias e de base, nos termos a determinar em regulamento próprio a aprovar em assembleia geral.

Artigo 61.º

Deliberações

As deliberações do congresso serão tomadas por maioria simples de votos dos delegados presentes.

SUBSECÇÃO IV

Da assembleia geral de delegados

Artigo 62.º

Composição

1- A assembleia geral de delegados é um órgão de representação indireta, constituído por todos os delegados sindicais em efetividade de funções.

2- Os delegados sindicais suplentes podem participar na assembleia geral de delegados como membros de pleno direito, quando em substituição dos delegados sindicais efetivos.

3- Os membros dos corpos gerentes e os membros dos órgãos dirigentes da FENPROF da área do SPGL, se não forem delegados sindicais, podem participar na assembleia geral de delegados, sem direito de voto, mas com direito ao uso da palavra.

Artigo 63.º

Competências

1- Compete à assembleia geral de delegados:

a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspetiva da defesa dos interesses dos associados;

b) Apreciar a ação sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento;

c) Deliberar sobre as propostas de ação sindical que lhe sejam apresentadas;

d) Dinamizar, em colaboração com a direção central, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;

e) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção central ou por qualquer dos delegados sindicais e exercer as demais atribuições previstas nos estatutos.

2- As deliberações da assembleia geral de delegados constantes deste artigo só podem ser tomadas com a presença de pelo menos 15 % dos delegados sindicais em efetividade de funções.

Artigo 64.º

Modos de reunião

1- A assembleia geral de delegados reúne em plenário de todos os delegados ou descentralizadamente.

2- Quando funciona descentralizadamente, a assembleia geral de delegados mantém todas as suas competências.

Artigo 65.º

Assembleia geral de delegados - Pedidos de convocação

1- A assembleia geral de delegados, que não tem prazos fixos de funcionamento, reúne a requerimento:

a) Da direção central;

b) Do conselho fiscal;

c) Do conselho geral;

d) De pelo menos 10 comissões sindicais ou 20 delegados sindicais.

2- A realização da assembleia geral de delegados efetua-se no prazo máximo de 15 dias após ter sido requerida.

3- A assembleia geral de delegados convocada ao abrigo da alínea d) do número 1 não pode ter início sem que se encontrem presentes, pelo menos, 2/3 dos requerentes.

Artigo 66.º

Convocação e mesa

1- A convocação da assembleia geral de delegados é feita pelo presidente da direção ou por quem ele delegar.

2- A mesa que dirige a assembleia geral de delegados é constituída pelo presidente da direção, ou pelo membro da direção que este indicar, e por elementos dos diversos setores.

3- A convocatória da assembleia geral de delegados é enviada para os núcleos sindicais de base com pelo menos 10 dias úteis de antecedência, salvo casos excecionais devidamente justificados.

4- A convocatória da assembleia geral de delegados deve especificar com clareza os locais, datas, horas e condições do seu funcionamento, bem como o formalismo de apresentação de propostas.

5- A assembleia geral de delegados delibera exclusivamente sobre as questões que constem na ordem de trabalhos da convocatória.

Artigo 67.º

Funcionamento

A assembleia geral de delegados aprova, por proposta da

direção central, o seu regulamento de funcionamento e votação.

SUBSECÇÃO V

Da mesa da assembleia geral

Artigo 68.º

Constituição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal de cada região.

2- Em casos de demissão ou de impedimento permanente dos seus membros, a direção central designa quem, de entre os seus elementos, assume as funções da mesa da assembleia geral.

Artigo 69.º

Competências

1- Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral de sócios, as assembleias regionais e as assembleias de área académica, nos termos e prazos previstos nos estatutos ou no regulamento da assembleia geral;

b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, das assembleias regionais e das assembleias de área académica, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;

c) Colaborar com a direção central na divulgação aos associados das decisões tomadas em assembleia geral;

d) Deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, nomeadamente sobre o grau de descentralização;

e) Assegurar que, antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;

f) Gerir interinamente o sindicato até às eleições, em caso de destituição da direção central;

g) Conferir posse aos associados eleitos para os vários cargos sindicais;

h) Dirigir todos os processos eleitorais.

Artigo 70.º

Modo de eleição

A mesa da assembleia geral é eleita conjuntamente com a direção central por voto direto, secreto e universal.

SUBSECÇÃO VI

Da direção

Artigo 71.º

Composição

A direção é composta pela direção central, direções regionais e direções de área académica.

SUBSECÇÃO VII

Da direção central

Artigo 72.º

Composição

1- A direção central integra entre 60 a 90 membros e inclui obrigatoriamente:

a) Um mínimo de 5 elementos de cada um dos seguintes setores de ensino: Pré-escolar, 1.º ciclo, 2.º e 3.º ciclos e secundário, particular e IPSS, educação especial e ensino superior e investigação;

b) Um mínimo de 7 elementos de cada região em que se estrutura o sindicato;

2- Os sócios na situação de desempregados ou aposentados podem integrar a direção central, desde que, no seu conjunto, não ultrapassem 10 % da totalidade dos membros pertencentes a este órgão.

Artigo 73.º

Cargos

A direção central é um órgão colegial.

Artigo 74.º

Competências

Compete à direção central:

a) Dirigir e coordenar toda a atividade do sindicato, de acordo com os estatutos, a orientação definida no programa com que foi eleita e as deliberações sobre orientação definidas pela assembleia geral;

b) Dar execução às deliberações da assembleia geral de sócios, do congresso e da assembleia geral de delegados;

c) Admitir e registar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

d) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

e) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho geral o relatório e contas bem como o orçamento para o ano seguinte, os quais devem incluir os relatórios de contas e os orçamentos das regiões que integram o SPGL;

f) Elaborar e apresentar ao conselho geral, para apreciação, o relatório de atividade sindical no final de cada ano letivo;

g) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

h) Aprovar os regulamentos dos vários órgãos e estruturas do sindicato;

i) Submeter à apreciação da assembleia geral de sócios, da assembleia geral de delegados e do conselho geral os assuntos sobre os quais se devam pronunciar;

j) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos de negociação coletiva, após consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os associados;

k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente;

l) Exercer o poder disciplinar;

m) Decidir sobre o recurso à greve ou a outras formas de ação, sempre que não seja possível a convocação da assem-

bleia geral de sócios;

n) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua atividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento da atividade sindical;

o) Dirigir o trabalho de organização sindical com o apoio dos órgãos setoriais e regionais;

p) Convocar o congresso, a assembleia geral de delegados e todas as demais assembleias previstas nos presentes estatutos, exceto as previstas nos artigos 52.º e 69.º.

Artigo 75.º

Reuniões

A direção central reúne obrigatoriamente em plenário uma vez por trimestre.

Artigo 76.º

Responsabilização do sindicato

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direção central para tal mandatados.

2- A direção central poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos devendo, para tal, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 77.º

Comissão executiva

1- A direção central elege, na sua primeira reunião, uma comissão executiva que integra obrigatoriamente o presidente, os vice-presidentes, o tesoureiro, os coordenadores das direções regionais e coordenadores de departamentos de setor de ensino.

2- A direção central pode delegar na comissão executiva, no todo ou em parte, as competências previstas no artigo 74.º.

3- Para efeitos do disposto na alínea g) do artigo 74.º, a comissão executiva pode criar, na sua dependência, uma comissão administrativa.

4- A comissão administrativa é exclusivamente constituída por membros da comissão executiva, sendo obrigatória a inclusão do tesoureiro.

SUBSECÇÃO VIII

Do conselho fiscal

Artigo 78.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é constituído pelo presidente e 4 vogais, eleitos através do método de Hondt, entre as listas apresentadas em assembleia geral, por voto direto, secreto e universal dos professores sindicalizados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A eleição do conselho fiscal é convocada pela mesa da assembleia geral, simultaneamente com a convocação para a

eleição dos corpos gerentes.

3- As listas para o conselho fiscal são, obrigatoriamente, constituídas por 5 elementos efetivos e 3 suplentes.

4- O presidente do conselho fiscal é o primeiro candidato da lista mais votada.

Artigo 79.º

Competências

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos;
- b) Emitir pareceres, a solicitação, da direção central, sobre quaisquer aspetos da organização e atividade do sindicato;
- c) Emitir parecer sobre os orçamentos e os relatórios e contas apresentados pela direção central;
- d) Examinar a contabilidade do sindicato e verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas para os órgãos do sindicato;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral de delegados e da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;
- g) Apresentar à direção central as sugestões que, no âmbito das suas competências, entenda de interesse para o sindicato;
- h) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer assembleia prevista nos presentes estatutos e, considerando-os justificados, requerer a convocação de nova assembleia;
- i) Apreciar os recursos das decisões da direção central de aceitação ou recusa de filiação, que deve ter lugar na sua primeira reunião após a interposição do recurso;
- j) Emitir parecer sobre os pedidos de readmissão de associados a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão.

2- O exercício de funções como membro do conselho fiscal é incompatível com o de membro dos corpos gerentes e do conselho geral.

SUBSECÇÃO IX

Do conselho geral

Artigo 80.º

Composição

1- O conselho geral é composto por:

- a) 32 membros eleitos em ato eleitoral específico, coincidente com as eleições para os corpos gerentes e conselho fiscal;
- b) 7 elementos pertencentes à direção central e por esta indicados.

2- Os membros referidos na alínea a) do número anterior são eleitos, através do método de Hondt, entre as listas apresentadas em assembleia geral eleitoral, por voto direto, secreto e universal dos professores sindicalizados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- A eleição do conselho geral é convocada pela mesa da assembleia geral, simultaneamente com a convocação para a eleição dos corpos gerentes.

4- As listas para o conselho geral são, obrigatoriamente, constituídas por 32 candidatos.

5- O presidente do conselho geral é o primeiro candidato da lista mais votada.

Artigo 81.º

Competências

1- Compete ao conselho geral:

- a) Apresentar à direção central as sugestões, que entenda de interesse para o sindicato, no âmbito da sua análise da situação político-sindical;
 - b) Aprovar o número e a delimitação geográfica das regiões e das áreas académicas, com base em propostas apresentadas pela direção, após audição das direções regionais e do departamento do ensino superior e da investigação, respetivamente;
 - c) Aprovar, sob proposta da direção, o regulamento eleitoral para a eleição dos corpos gerentes;
 - d) Aprovar o relatório e contas anual, bem como o orçamento anual do SPGL;
 - e) Requerer, nos termos definidos pelos presentes estatutos, a realização da assembleia geral de sócios e da assembleia geral de delegados;
 - f) Emitir parecer sobre o relatório anual de atividade sindical a apresentar pela direção no final de cada ano letivo;
 - g) Aprovar, sob proposta da direção, regulamentos de funcionamento do sindicato.
- 2- As deliberações sobre as competências previstas na alínea b) do número anterior exigem o voto favorável de 2/3 dos membros do conselho geral.

CAPÍTULO V

Dos dirigentes e delegados sindicais - Direitos e deveres

Artigo 82.º

Dos direitos

Os dirigentes e delegados sindicais têm direito:

- a) Ao bom nome e ao reconhecimento da dignidade e importância da função que exercem;
- b) À segurança profissional e pessoal e ao apoio das estruturas sindicais em tudo o que respeita a conflitos com as entidades patronais e administrativas, designadamente ao nível jurídico;
- c) À justa compensação pelas despesas que efetuem com a atividade sindical;
- d) À formação sindical que lhes propicie as condições para o bom exercício das suas funções.

Artigo 83.º

Dos deveres

Para além dos deveres que são inerentes à sua qualidade de sócios, os dirigentes e delegados sindicais têm o dever de:

- a) Pautar a sua atividade pela defesa do bom nome e interesse do sindicato e dos seus associados;
- b) Proceder à auto avaliação do seu desempenho nas funções sindicais que exercem, designadamente pelas responsabilidades de acompanhamento e dinamização de núcleos

sindicais de base;

c) Participar ativamente na avaliação crítica do funcionamento das estruturas sindicais;

d) Prestar contas de todos os meios e recursos que o sindicato ponha ao seu dispor para a atividade sindical e pelos quais sejam responsáveis.

Artigo 84.º

Condições de exercício dos mandatos

1- Os membros dos corpos gerentes que se demitam, sejam demitidos ou mudem de profissão são substituídos, no prazo de um mês, por um suplente indicado pela direção.

2- Em caso de demissão ou impedimento permanente dos dirigentes nominalmente identificados no exercício de funções específicas, designadamente presidente da direção, vice-presidentes, tesoureiro e coordenadores das direções regionais, a direção central elegerá de entre os seus membros os seus substitutos.

3- O substituto do presidente da direção é eleito de entre os vice-presidentes eleitos.

CAPÍTULO VI

Das eleições

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 85.º

Assembleias eleitorais

1- Os membros da mesa da assembleia geral, direção central, conselho fiscal e conselho geral são eleitos por voto direto, secreto e universal em assembleia geral de sócios, convocada para esse efeito nos termos estatutários e constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Os membros das direções regionais são eleitos, por voto direto e secreto, em assembleias regionais de sócios convocadas para esse efeito nos termos estatutários, constituídas por todos os associados da respetiva região no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, cada associado é inserido na região da escola ou estabelecimento de ensino onde, à data da votação, preste serviço.

4- Os associados aposentados são, para efeitos do disposto no número 2 e 7, inseridos na região ou área académica:

a) da última escola ou estabelecimento de ensino em que prestaram serviço;

ou

b) da sua área de residência, desde que o requeiram.

5- Os associados desempregados ou colocados fora da área geográfica do SPGL são, para efeitos do disposto no número 2, inseridos na região da última escola ou estabelecimento de ensino em que prestaram serviço.

6- Os membros das direções de área académica são eleitos

em assembleias de área académica, constituídas por todos os associados da correspondente área académica na plena posse dos seus direitos sindicais.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, cada associado é inserido na área académica da escola ou estabelecimento de ensino onde, à data da votação, preste serviço.

8- Consideram-se associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, os sócios do SPGL que:

a) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até ao mês anterior àquele em que for convocada a assembleia geral eleitoral;

b) Não estejam suspensos de direitos por efeitos de pena aplicada nos termos do artigo 18.º destes estatutos.

9- As eleições têm sempre lugar em dia útil no terceiro período letivo, correspondente ao termo do mandato dos corpos gerentes cessantes.

10- No caso de coincidência com o período de férias, a abertura da campanha eleitoral faz-se imediatamente após aquele período.

11- No caso de eleições intercalares, estas têm sempre lugar em dia útil de período letivo.

Artigo 86.º

Direção do processo

A organização e a direção do processo eleitoral competem à mesa da assembleia geral, designadamente:

a) Promover a elaboração dos boletins de voto;

b) Fixar o número de mesas de voto e promover a respetiva constituição;

c) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;

d) Presidir ao ato eleitoral;

e) Apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação dentro do prazo de 5 dias úteis após a realização do ato eleitoral;

f) Julgar das reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores.

Artigo 87.º

Independência da estrutura

A estrutura sindical mantém estrita independência em relação ao processo eleitoral.

Artigo 88.º

Encargos

1- O sindicato comparticipa nos encargos da campanha eleitoral com montantes que sejam iguais para cada uma das listas candidatas, de acordo com cada uma das seguintes classes:

a) Aos corpos gerentes, conselho fiscal e conselho geral;

b) Apenas ao conselho fiscal;

c) Apenas ao conselho geral;

d) Apenas a uma direção regional;

e) Apenas a uma direção de área académica.

2- As listas que, não se candidatando à totalidade dos corpos gerentes, concorram a vários órgãos têm direito a acu-

mular as participações relativas a cada um dos órgãos a que se candidatam.

3- No prazo máximo de 30 dias, após as eleições, as listas candidatas terão que apresentar contas ao conselho fiscal.

Artigo 89.º

Convocatória

1- A assembleia geral eleitoral é convocada, com a antecedência mínima de 60 dias, pela mesa da assembleia geral.

2- A convocação da assembleia geral eleitoral é feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede e nas delegações do sindicato, em locais visíveis e de fácil acesso, e na página do sindicato.

3- Os avisos convocatórios são ainda publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área do sindicato, com a antecedência mínima de três dias.

SECÇÃO II

Das candidaturas

Artigo 90.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas é feita no prazo máximo de 25 dias, após a data da convocação da assembleia geral eleitoral;

2- A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) De listas contendo a identificação dos candidatos aos corpos gerentes, conselho geral e conselho fiscal com a indicação do órgão a que cada associado se candidata, sendo obrigatória a indicação do presidente e do vice-presidente da mesa da assembleia geral, do presidente, dos vice-presidentes e do tesoureiro da direção central, e dos coordenadores das direções regionais, em obediência aos princípios previstos nestes estatutos.

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação de candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação dos representantes da candidatura na comissão eleitoral.

3- As listas de candidatura são subscritas por, pelo menos:

a) 1/10 ou 500 associados do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, no caso de candidaturas conjuntas à direção central, mesa da assembleia geral, conselho geral, conselho fiscal, direções regionais e de área académica; ou:

b) 1/10 ou 100 associados pertencentes à região, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, no caso de candidaturas a direções regionais;

c) 1/10 ou 50 associados pertencentes à área académica, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, no caso de candidaturas a área académica;

d) 75 associados do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, no caso de candidaturas ao conselho geral ou ao conselho fiscal, fora da situação prevista na alínea a).

4- Os subscritores são identificados pelo nome completo,

bem legível, número de associado e local de trabalho.

5- Os candidatos podem ser substituídos, até ao limite máximo de dez, até 15 dias antes do ato eleitoral.

6- As listas candidatas são designadas, pela mesa da assembleia geral, por uma letra do alfabeto, a partir de A, pela sua ordem de apresentação, ordenando-se em primeiro lugar as listas concorrentes aos corpos gerentes, conselho geral e conselho fiscal, em seguida as listas que apenas concorram a direções regionais e por fim as que apenas concorrem a direções de área académica.

7- O disposto no número não prejudica a possibilidade de as listas, por ordem de apresentação, poderem optar por outra letra, desde que esta não coincida com a atribuída pela MAG a outra candidatura.

8- Não é permitida a candidatura simultânea a dois órgãos, exceto se um deles for o conselho geral.

9- Em caso de eleição para os dois órgãos o eleito opta irreversivelmente por um deles no ato de posse.

Artigo 91.º

Verificação das candidaturas

1- O conselho fiscal verifica a regularidade das candidaturas nos 5 dias úteis subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao 1.º subscritor ou mandatário da lista em causa, com indicação das irregularidades e normas estatutárias infringidas, o qual deve saná-las no prazo de três dias úteis a contar da data de entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, o conselho fiscal decide, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

SECÇÃO III

Do processo eleitoral

Artigo 92.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral, constituída pela mesa da assembleia geral e por 2 representantes de cada lista candidata aos corpos gerentes, ao conselho geral e ao conselho fiscal, às regiões e às áreas académicas, tem por atribuições:

a) Promover a verificação dos cadernos eleitorais;

b) Garantir a divulgação dos programas das listas candidatas, em igualdade de condições;

c) Assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e recursos do sindicato;

d) Fiscalizar o normal curso da campanha eleitoral e do ato eleitoral.

2- A comissão eleitoral entra em efetividade de funções no dia seguinte ao da conclusão do prazo definido no número 3 do artigo 91.º.

3- A comissão eleitoral funciona na sede do sindicato e as suas reuniões, das quais se lavrará ata, serão convocadas e coordenadas pela mesa da assembleia geral.

Artigo 93.º

Decisões

1- Todas as decisões da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples de votos, sendo obrigatória a presença da maioria dos seus membros.

2- Para efeitos do número anterior, são atribuídos os seguintes votos aos elementos da comissão:

- a) Mesa da assembleia geral - 60 votos;
- b) Listas candidatas aos corpos gerentes - 60 votos;
- c) Listas candidatas apenas ao conselho fiscal - 10 votos;
- d) Listas candidatas apenas ao conselho geral - 10 votos;
- e) Listas candidatas apenas a cada direção regional - 5 votos;
- f) Listas candidatas apenas a cada direção de área académica - 2 votos.

3- Se à hora marcada para o início das reuniões da comissão eleitoral não existir o quórum de funcionamento definido no número 1, a comissão pode reunir 30 minutos depois com qualquer número de membros presentes.

Artigo 94.º

Início e termo da campanha eleitoral

O período da campanha eleitoral inicia-se no 20.º dia anterior à data das eleições e finda às 24 horas da antevéspera do dia designado para as eleições.

SECÇÃO IV

Dos cadernos eleitorais

Artigo 95.º

Organização dos cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais são organizados pela direção central e obedecem às seguintes fases de preparação:

- a) Colocação à disposição da consulta dos associados, sob as formas que melhor a viabilizem, na sede e nas delegações do SPGL, à data da convocação da assembleia geral eleitoral, de uma listagem geral contendo a situação sindical de cada sócio;
- b) Regularização da situação sindical, diretamente ou através do delegado, a qual decorre no período máximo de 20 dias, contados a partir da fixação da listagem geral referida na alínea a);
- c) Apresentação dos cadernos eleitorais, que devem estar prontos decorridos 20 dias sobre o período referido na alínea b) para consulta dos sócios;
- d) Abertura de um período de 10 dias para reclamações sobre eventuais irregularidades dos cadernos eleitorais.

Artigo 96.º

Reclamações

As reclamações referidas na alínea d) do artigo anterior são dirigidas à comissão eleitoral, a qual dispõe de um prazo máximo de 3 dias para decidir da sua aceitação ou rejeição definitivas.

SECÇÃO V

Da votação

Artigo 97.º

Votação

A metodologia de votação, da constituição das mesas de voto, do exercício do voto e de apuramento dos resultados é definida em regulamento eleitoral a aprovar pelo conselho geral.

Artigo 98.º

Boletim de voto

1- Os boletins de voto têm forma retangular, são em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior e contêm a letra e a sigla correspondente a cada lista candidata e à frente um quadrado.

2- O recurso ao voto eletrónico está dependente da fiabilidade dos meios a utilizar e da garantia de sigilo de voto, e deve ser devidamente regulamentado e aprovado pelo conselho fiscal.

Artigo 99.º

Apuramento de resultados

1- Terminada a votação, procede-se ao apuramento final, sendo eleita, relativamente a cada órgão, a lista que tenha obtido o maior número de votos.

2- Excetua-se do disposto no número anterior, a votação para o conselho geral e para o conselho fiscal, cujos lugares são preenchidos de acordo com o método da representação proporcional de Hondt.

Artigo 100.º

Recurso

1- Em caso de verificação de irregularidades no processo eleitoral, pode ser interposto recurso, no prazo de 3 dias úteis após a afixação dos resultados.

2- O recurso é apresentado ao conselho fiscal, que, com base em parecer da comissão eleitoral, julgará, em primeira instância, da sua procedência ou improcedência.

3- O conselho fiscal deve apreciar o recurso no prazo de 3 dias úteis, sendo a decisão comunicada por escrito ao recorrente e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

4- Da decisão do conselho fiscal cabe recurso para a assembleia geral, que é convocada expressamente para o efeito nos 8 dias úteis seguintes ao seu recebimento.

5- O recurso da decisão do conselho fiscal é interposto no prazo de 24 horas ou no 1.º dia útil após a comunicação prevista no número 3.

SECÇÃO VI

Da posse dos órgãos do sindicato

Artigo 101.º

Posse dos órgãos do sindicato

1- Até à eleição e tomada de posse dos novos corpos gerentes, a gestão do SPGL é assegurada pelos corpos gerentes cessantes.

2- O presidente cessante da mesa da assembleia geral, ou o seu representante, confere posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias úteis após a publicação dos resultados, salvo se tiver existido recurso, caso em que a posse é conferida no prazo de 5 dias úteis após decisão do conselho fiscal ou da assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Da administração financeira

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 102.º

Receitas

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2- As receitas são obrigatoriamente aplicadas nas despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato, bem como na constituição dos fundos previstos no artigo 105.º.

Artigo 103.º

Orçamento, relatório e contas

1- As direções regionais devem apresentar anualmente, até 15 de novembro, ao tesoureiro, uma proposta de plano financeiro da região para o ano civil seguinte, tendo em vista a execução das medidas aprovadas pela direção a aplicar na região.

2- A direção central deve submeter, até 15 de dezembro de cada ano, ao conselho fiscal, para emissão de parecer, uma proposta de orçamento e, até 31 de março de cada ano, uma proposta de relatório e contas.

3- A direção central apresenta anualmente, até 20 de janeiro de cada ano, ao conselho geral uma proposta de orçamento, acompanhada do parecer do conselho fiscal e, até 20 de abril de cada ano, uma proposta de relatório e contas, acompanhada do parecer do conselho fiscal, relativos à sua atividade.

4- Os documentos referidos nos números anteriores devem ser apreciados no prazo máximo de 20 dias após a sua divulgação pela direção.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 104.º

Fundos e saldos do exercício

1- Será criado um fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e um fundo de solidariedade destinado a apoiar os sócios que sofram prejuízos financeiros por atuação em defesa do sindicato ou dos seus membros ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical ou para efeitos de desenvolvimento da ação sindical.

2- O fundo de solidariedade corresponde a uma percentagem de 0,5 % da quotização mensal do sindicato e das contribuições extraordinárias nos termos do respetivo regulamento.

3- Quando o fundo de solidariedade ultrapassar 2 % da quotização anual, o excedente pode ser utilizado para suportar a ação sindical a desenvolver pelo sindicato.

4- Em caso de necessidade, devidamente justificada pela direção central, o conselho geral pode autorizar o uso das verbas constantes do fundo de solidariedade para outros fins diferentes daqueles que lhe são atribuídos estatutariamente.

5- A criação de fundos não previstos nos presentes estatutos é feita pela assembleia geral, sob proposta da direção central.

CAPÍTULO VIII

Da revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 105.º

Revisão dos estatutos

1- A revisão dos presentes estatutos é feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito e de acordo com o disposto nos números 3 e 4 do artigo 50.º e no artigo 54.º.

2- Têm direito de voto na assembleia geral que reveja os estatutos todos os sócios que mantenham os seus direitos de associados.

3- Cabe ao conselho fiscal deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre a revisão dos estatutos os quais devem ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de 4 dias úteis após a realização da assembleia geral.

Artigo 106.º

Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1- Compete a cada órgão do SPGL aprovar o respetivo regulamento de funcionamento nos termos dos presentes estatutos.

2- A resolução de casos omissos nos presentes estatutos compete ao conselho geral.

3- Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos devem ser submetidos ao conselho fiscal cujo parecer, depois de votado em conselho geral, terá carácter vinculativo.

CAPÍTULO IX

Da fusão e dissolução do sindicato

Artigo 107.º

Fusão e dissolução do sindicato

1- As propostas relativas a fusão ou dissolução do sindicato são votadas em assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

2- A assembleia geral que delibera a fusão ou dissolução deve obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

3- As deliberações de fusão ou dissolução do sindicato só são válidas se aprovadas com a participação mínima de 1/3 dos associados.

4- A deliberação sobre a dissolução do sindicato só é válida desde que votada favoravelmente por, pelo menos, 2/3 dos associados votantes.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 108.º

Cumprimento dos mandatos

1- Os órgãos que se encontram em funcionamento, mas que deixam de estar previstos nos estatutos, mantêm-se em funções até conclusão do mandato para que foram eleitos.

2- A limitação de mandatos consecutivos prevista no artigo 45.º inicia-se com a eleição dos próximos corpos gerentes.

3- As alterações respeitantes ao processo eleitoral entram

em vigor no primeiro ato eleitoral para os corpos gerentes.

4- À data da entrada em vigor das alterações ao presente estatuto mantêm-se as regiões e áreas académicas até à alteração prevista no atual artigo 28.º.

5- As alterações referidas número 4 deverão ser aprovadas até junho de 2014, por forma a produzirem efeito nas eleições de 2015.

6- Para efeitos da aplicação do número 4 consideram-se:

a) Como regiões: região de Lisboa, correspondendo à área urbana de Lisboa e concelhos limítrofes; região de Santarém, correspondendo ao distrito de Santarém; região de Setúbal, correspondendo ao distrito de Setúbal e região Oeste, correspondendo aos concelhos de Caldas da Rainha, Bombarral, Óbidos e Peniche, do distrito de Leiria; e Lourinhã, Torres Vedras, Cadaval, Alenquer, Arruda dos Vinhos, Mafra e Sobral de Monte Agraço, do distrito de Lisboa.

b) Como áreas académicas: área universitária 1 constituída pelos estabelecimentos pertencentes à antiga Universidade de Lisboa, UNL e Universidade Aberta e 2 constituída pelos estabelecimentos da antiga UTL e Academia Militar; área politécnica, constituída pelos estabelecimentos politécnicos do âmbito geográfico do SPGL e área do ensino particular e cooperativo constituída pelos estabelecimentos do ensino particular e cooperativo superior do âmbito geográfico do SPGL.

Artigo 109.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 22 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 161, do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões

Eleição em 24 de março de 2014, para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Aristides Marques Peixoto, portador do bilhete de identidade n.º 3009163.

Vice-Presidente - José Augusto Gomes Soares, portador do cartão de cidadão n.º 5814128-6ZZ7.

Tesoureiro - Joaquim Manuel Santos Araújo, portador do cartão de cidadão n.º 5798902-8ZZ0.

Secretário - José Eduardo Maia Pinho Pinhal, portador do bilhete de identidade n.º 3181886.

Vogal - Hélder José Mascarenhas Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 3718011-8ZZ8.

Suplente - Avelino Manuel Ferreira Teixeira, portador do cartão de cidadão n.º 5955048-1ZZ6.

STTAMP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto

Eleição em 16 de janeiro 2014, para o mandato de três anos.

Zeferino Alberto Moreira da Silva.

Abílio Soares Moreira.

José Joaquim Azevedo Gouveia.

Paulo Manuel Correia da Costa.

Boaventura Luís Pereira Neto.

Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães.

Jacinto Agostinho Carneiro Soares.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Comercial de Moda - Alteração

Alteração aprovada em 21 de março de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 21, de 8 de junho de 2003.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, objecto e sede

Artigo 1.º

Constituição e duração

1- A Associação dos Comerciantes de Vestuário, Calçado e Artigos de Pele do Distrito de Lisboa, criada por tempo indeterminado, adopta a denominação de Associação Comercial de Moda e é uma associação de direito privado sem fins lucrativos.

2- A Associação dos Comerciantes de Vestuário, Calçado e Artigos de Pele do Distrito de Lisboa resultou da transformação dos ex-Grémios Concelhios dos Comerciantes de Artigos de Vestuário de Senhora e Luvária, Artigos de Viagem e Peles de Adorno, Camisaria e Malhas, Chapelaria, Sapataria, Solas e Cabedais e Tecidos de Lisboa.

Artigo 2.º

Sede

A associação tem a sua sede em Lisboa, na Rua Castilho, 14.

Artigo 3.º

Objecto

A associação tem por objecto:

a) Defender e representar os legítimos interesses e direitos de todos os empresários associados, seu prestígio e dignificação;

b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento da economia nacional e do comércio das actividades representadas, em particular;

c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à manutenção de um clima de progresso do país e de uma justa paz social.

Artigo 4.º

Competência

No cumprimento dos objectivos traçados no artigo anterior, compete especialmente à associação:

1-

a) A representatividade do conjunto dos associados junto das entidades públicas ou organizações profissionais do comércio, nacionais e estrangeiras, e junto das associações sindicais e da opinião pública;

b) Colaborar com entidades públicas ou privadas para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores representados.

2-

Compete, ainda, à associação, por si ou através de uniões ou federações com fins idênticos aos da associação, em que esteja ou venha a estar filiada:

a) Estudar e propor a definição de normas de acesso às actividades comerciais, suas condições de trabalho e segurança;

b) Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos ramos de comércio que representa;

c) Propor e participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela associação;

d) Coordenar o exercício das actividades dos ramos de comércio representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;

e) Estudar, em conjunto com outras entidades interessadas, a constituição de central de compras que contribua para a redução dos círculos de distribuição;

f) Elaborar os estudos necessários e promover soluções colectivas, em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação colectiva de trabalho;

g) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos do interesse dos sectores;

h) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para uma melhor formação profissional;

i) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos associados;

j) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de comércio;

k) Estudar e defender os interesses das empresas do sector, por forma a garantir-lhes adequada protecção;

l) Organizar e manter actualizado o registo dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da associação;

m) Poder integrar-se em uniões ou federações com fins idênticos aos da associação.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

Quem pode ser associado

Podem ser associadas da associação todas as pessoas singulares ou colectivas que, exercendo a actividade comercial de tecidos e lanifícios, camisaria, modas e acessórios de moda, malhas, confecções, vestuário, chapéus, luvaria, sapataria, artigos de viagem, solas e cabedais, retrosaria, capelistas e quaisquer artigos inerentes a estes, possuam estabelecimento no distrito de Lisboa.

Artigo 6.º

Admissão e rejeição de associados

1- A admissão dos associados far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

2- As deliberações sobre admissão ou rejeição de associados deverão ser comunicadas directamente aos interessados até trinta dias após a entrada do pedido e publicadas na revista da UACS ou outro meio que se entenda adequado.

3- Das admissões e rejeições haverá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados, no prazo de quinze dias, mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião ordinária da assembleia geral após a interposição.

4- O pedido para admissão de associado envolve plena adesão aos estatutos, aos regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta associação, quer daquelas em que esteja ou venha a estar filiada.

5- As sociedades deverão indicar à associação a forma de constituição e o nome do gerente ou administrador que a representa.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e no funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação que venham a ser aprovados;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação, nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;

f) Fazerem-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas do trabalho;

g) Desistir da sua qualidade de associado, desde que apresente, por escrito, o seu pedido de demissão, sem que haja direito a qualquer reembolso.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Colaborar activamente nos objectivos da associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que foram eleitos ou designados;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento das quotas que vierem a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, estatutárias e regulamentares e, bem assim, as deliberações e os compromissos assumidos pela associação, através dos órgãos competentes e dentro das atribuições respectivas;

e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar as informações e os esclarecimentos e fornecer os pagamentos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da associação.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associados

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixarem de exercer a actividade representada pela associação;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e não as liquidarem dentro do prazo que

lhes for notificado;

d) Os que sejam excluídos por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pelas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas de comprovada má-fé e atentatórias do prestígio comercial e da associação.

2- Os empresários que desejarem desistir da sua qualidade de associados deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direcção, com, pelo menos, 30 dias de antecedência, e liquidar todas as suas obrigações perante a associação.

3- No caso da alínea c) do número 1, poderá a direcção decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito ou acordado um plano de pagamento do mesmo.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

Órgãos associativos

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2- A duração dos mandatos é de três anos, sendo permitida a reeleição para o mesmo órgão por mais um mandato.

3- Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos electivos.

4- Os membros dos órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser substituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos da gestão da associação até à realização de novas eleições.

5- Findo o período do respectivo mandato, os membros dos órgãos associativos manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

Artigo 11.º

Eleições

As eleições regem-se pelo regulamento eleitoral da associação.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 12.º

Composição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, inscritos na associação há pelo menos 90 dias antes da realização de cada reunião da assembleia.

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

3- O vice-presidente substituirá o presidente, nas suas faltas e impedimentos, podendo essa substituição ser feita também pelo secretário nos casos da falta simultânea dos dois.

Artigo 13.º

Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

b) Apreciar e votar quaisquer alterações aos estatutos;

c) Apreciar e votar os regulamentos internos da associação;

d) Definir as linhas gerais de actuação da associação;

e) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;

f) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o montante das quotas;

g) Deliberar sobre a exclusão de associados, sob proposta da direcção, bem como sobre os recursos de admissão ou rejeição de associados;

h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

Artigo 14.º

Atribuições da mesa

São atribuições da mesa:

a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;

b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;

c) Dar posse aos membros dos órgãos associativos, nos termos estatutários e regulamentares;

d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;

e) Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral.

Artigo 15.º

Convocatória e agenda

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua e por meio de comunicação postal ou outro meio passível de registo, com a antecedência mínima de dez dias, salvo o disposto nos presentes estatutos e no regulamento eleitoral da associação, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

Artigo 16.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente em plenário:

a) No mês de Janeiro, uma vez de três em três anos, para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal;

b) No mês de Março de cada ano, para os efeitos da alínea e) do artigo 13.º.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção ou do conselho fiscal, ou, ainda, a requerimento de 10 % do número de associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverão estar presentes três quartos dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4- Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais de um mandato.

5- As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto no número 1 do artigo 34.º e número 1 do artigo 35.º, serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos membros da mesa.

6- Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 17.º

Composição

1- A direcção da associação é composta por três membros efectivos, sendo um presidente, um vice-presidente e um director, eleitos pela assembleia geral.

2- Com os membros efectivos serão ainda eleitos para a direcção dois membros suplentes, para o preenchimento das vagas que ocorram durante o mandato.

3- Se, por qualquer motivo, a direcção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral.

4- Verificando-se a vacatura do cargo de presidente, será este substituído pelo vice-presidente, até ao final do mandato. Verificando-se a vacatura dos dois cargos mencionados, serão substituídos até ao final do mandato pelo director efectivo e suplentes, em termos que definam entre si.

5- É considerado como renúncia ao respectivo mandato o facto de qualquer membro da direcção não comparecer, sem motivo justificado, a seis reuniões seguidas ou a oito interpoladas, em cada ano civil, devendo a sua substituição ser feita nos termos do número 2.

6- Os membros da direcção podem ser pessoas singulares ou colectivas e exercer o cargo enquanto pessoas singulares ou em representação de pessoa colectiva associada, respectivamente.

Artigo 18.º

Competência

Compete à direcção:

- a) Gerir a associação com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Elaborar, anualmente, o relatório e as contas de gerência e apresentá-las à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- f) Propor à assembleia geral a integração da associação em estruturas associativas de grau superior e com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;
- g) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos em assembleia geral;
- h) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-las à aprovação da assembleia geral;
- i) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;
- j) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos, e regulamentos da associação que venham a ser aprovados, bem como praticar todos os actos necessários à realização dos fins da associação.

Artigo 19.º

Atribuições do presidente da direcção

- 1- São, em especial, atribuições do presidente da direcção:
 - a) Representar a associação em juízo e fora dele;
 - b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
 - c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da associação;
 - d) Orientar superiormente os respectivos serviços;
 - e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e pelos regulamentos da associação.
- 2- O presidente é substituído pelo vice-presidente nas suas ausências ou impedimentos, exercendo este as funções por aquele delegadas.

Artigo 20.º

Reuniões e deliberações

1- A direcção da associação reunir-se-á sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos, e dos regulamentos da associação que venham a ser aprovados.

4- São isentos de responsabilidade os membros da direc-

ção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

Artigo 21.º

Vinculação

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, tendo uma delas de ser a do presidente ou a do vice-presidente.

2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro membro da direcção ou, ainda, por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 22.º

Composição

1- O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

2- Com os membros efectivos será ainda eleito para o conselho fiscal um membro suplente, para o preenchimento de vaga que ocorra durante o mandato.

Artigo 23.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir e votar os orçamentos ordinário e suplementar;
- b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos da administração financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;
- d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de quotas;
- e) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e sua conformidade aos presentes estatutos;
- f) Fiscalizar os actos dos órgãos sociais, podendo para tanto comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da associação;
- g) Emitir parecer sobre a participação noutras estruturas associativas de grau superior e sobre a liquidação da associação;
- h) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos presentes estatutos e regulamentos da associação que venham a ser aprovados.

Artigo 24.º

Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e pelos regulamentos da associação que venham a ser aprovados.

Artigo 25.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reúne-se ordinariamente uma vez em cada semestre e, extraordinariamente, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direcção da associação.

2- As deliberações serão tomadas com a presença da maioria dos seus membros, e por maioria de votos dos titulares presentes, devendo constar do respectivo livro de actas.

3- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção da associação, e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 26.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais regulamentares;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei.

Artigo 27.º

1- As receitas cobradas e superiores a 50 € serão sempre depositadas, à ordem da associação, em qualquer instituição bancária com sede, filial ou agência em Lisboa.

2- Os levantamentos serão feitos por meio de cheques ou impressos próprios, assinados por dois membros da direcção em exercício.

Artigo 28.º

1- Constituem despesas da associação:

- a) As que provierem da execução dos estatutos e regulamentos, se existentes estes;
- b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direcção.

2- O pagamento de subsídios e as comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto, deverão ser sempre autorizados pelo conselho fiscal.

Artigo 29.º

O disposto neste capítulo aplica-se a qualquer associação de grau superior, união ou federação na qual esteja ou venha estar integrada a presente associação, e para a qual se transfirm as suas receitas e despesas, nos termos do respectivo contrato de adesão ou de união.

CAPÍTULO V

Disciplina associativa

Artigo 30.º

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção, serão punidas da forma seguinte:

- 1.º Censura;
- 2.º Advertência;
- 3.º Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
- 4.º Exclusão.

Artigo 31.º

1- A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direcção, com excepção da pena de exclusão, que é da competência da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

2- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada, a qual lhe será notificada por escrito, e se lhe conceda um prazo, não inferior a trinta dias, para apresentar a sua defesa.

3- Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

4- A sanção de exclusão só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres dos associados e determina a perda de todos os direitos associativos.

Artigo 32.º

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 30.º, sem prejuízo do consignado no artigo 9.º, número 1 alínea c) - dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 33.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 34.º

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que envolva o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

2- A convocação da assembleia geral, para o efeito do disposto no número 1 deste artigo, deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, vinte e um dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 35.º

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número total de associados e mediante convocação feita com a antecedência mínima prevista no número 2 do artigo anterior.

2- A assembleia geral que votar a dissolução designará os

liquidatários e indicará o destino do património disponível, o qual não poderá ser distribuído pelos associados. Supletivamente funcionará como comissão liquidatária a direcção em exercício.

Artigo 36.º

1- Sem prejuízo do disposto em normas legais imperativas, os assuntos não contemplados nestes estatutos e os casos omissos serão regulados pela assembleia geral sob parecer da direcção.

2- As dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta dos presidentes da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

Artigo 37.º

O exercício dos cargos sociais é gratuito, podendo sempre os respectivos titulares ser reembolsados de despesas que, por via deles, efectuarem, desde que devidamente justificadas e documentadas.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 38.º

O património, sede e os serviços dos ex-grémios, com todos os direitos e obrigações inerentes, reverteram, de pleno direito, para a presente associação, após a aprovação dos estatutos da associação publicados em 1975.

Artigo 39.º

Os sócios dos ex-Grémios Concelhios dos Comerciantes de Artigos de Vestuário de Senhora e Luvária, Artigos de Viagem e Peles de Adorno, Camisaria e Malhas, Chapelaria, Sapataria, Solas e Cabedais e Tecidos de Lisboa foram inscritos na associação como fundadores, nos termos referidos nos estatutos da associação publicados em 1975.

Artigo 40.º

Os presentes estatutos entram em vigor com a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Regulamento Eleitoral da Associação Comercial de Moda

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

O presente regulamento contém as normas a que devem obedecer as eleições para os órgãos sociais da Associação Comercial de Moda (ACM).

Artigo 2.º

Princípios eleitorais

1- As eleições para os órgãos sociais da ACM obedecem aos princípios da liberdade de apresentação de listas e do pluralismo de opiniões.

2- Os órgãos sociais são eleitos em escrutínio secreto, por um período de três anos, não sendo permitida a reeleição do mesmo associado para o mesmo cargo social por mais de dois mandatos consecutivos.

3- Nenhum associado pode estar representado em mais de um órgão electivo.

4- O direito de voto pode ser exercido presencialmente ou por correspondência.

Artigo 3.º

Fiscalização

A fiscalização do processo eleitoral é da responsabilidade da mesa da assembleia geral e de uma comissão eleitoral constituída para o efeito, nos termos do presente regulamento.

CAPÍTULO II

Capacidade eleitoral

Artigo 4.º

Capacidade eleitoral activa

Cada associado no pleno gozo dos seus direitos, nos termos estatutários, tem direito a um voto.

Artigo 5.º

Capacidade eleitoral passiva

Qualquer associado pode ser eleito para os órgãos sociais desde que se encontre no pleno gozo dos seus direitos associativos, nos termos estatutários, e não tenha qualquer quotização em atraso.

Artigo 6.º

Cadernos eleitorais e convocatória

1- A direcção deve elaborar cadernos eleitorais, nos quais constem todos os associados com direito a voto.

2- Os cadernos eleitorais ficarão à disposição de todos os associados, na sede social, para consulta, a partir da convocação da assembleia geral eleitoral, a qual deve ser feita com a antecedência mínima de 45 dias relativamente à data da assembleia geral eleitoral, e da qual deve obrigatoriamente constar a data limite e demais requisitos para apresentação de candidaturas, nos termos do presente regulamento.

3- Todos os associados podem reclamar, por carta registada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, da omissão ou inclusão de qualquer associado nos cadernos eleitorais, devendo as reclamações dar entrada na sede social, até 35 dias antes da data designada para a assembleia geral eleitoral.

4- A mesa da assembleia geral delibera sobre as reclama-

ções, apresentadas nos termos do número anterior, até 25 dias antes do acto eleitoral.

CAPÍTULO III

Candidaturas

Artigo 7.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de listas de candidaturas pode ser feita pelos associados ou pela direcção cessante desde que subscritas, aquelas, por um número mínimo de 3 % dos associados; e tornando-se esta apresentação pela direcção cessante obrigatória sempre que não haja outras listas.

2- Com a apresentação das candidaturas, os proponentes indicarão os cargos para que os candidatos são propostos bem como o associado que representará a respectiva lista na comissão eleitoral.

3- As candidaturas deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até 20 dias antes do dia designado para a eleição, acompanhadas de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e do programa de acção.

4- Não havendo candidaturas para todos os órgãos electivos no prazo fixado no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral notificará a direcção em exercício nas 24 horas seguintes, dispondo esta dos três dias úteis seguintes para apresentar candidaturas a todos os órgãos sociais em relação aos quais se verifique falta de iniciativa.

Artigo 8.º

Regularidade das listas de candidaturas

1- Até quinze dias antes do dia designado para o acto eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral e os representantes das listas, constituídos em comissão eleitoral nos termos previstos no número 2 do artigo anterior, verificarão a regularidade das candidaturas apresentadas.

2- Se ocorrer alguma irregularidade deve ser notificado o primeiro proponente da lista, a fim de proceder à regularização, no prazo de 24 horas a contar da notificação, sob cominação de a lista não poder ser considerada.

3- Se houver uma só lista, e esta vier a ser declarada inválida por aplicação do disposto no número anterior, será a direcção imediatamente notificada nos termos e para os efeitos previstos no número 4 do artigo anterior.

Artigo 9.º

Sorteio e publicidade das listas de candidaturas

1- Admitidas as listas, a comissão eleitoral procederá, nas 48 horas seguintes ao termo do prazo de apresentação, ao seu sorteio, tendo em vista a atribuição a cada uma delas de uma letra, por ordem alfabética das letras atribuídas, que a identificará nos boletins de voto.

2- Havendo uma única lista, não será feito o sorteio e a mesma será identificada pela letra A.

3- Com a aceitação definitiva, as listas são de imediato afixadas na sede social e enviadas por carta aos associados,

servindo ainda para verificação do acto eleitoral.

CAPÍTULO IV

Organização da votação e do acto eleitoral

Artigo 10.º

Boletim de voto e forma de votação

1- Os boletins de voto serão impressos em papel da mesma qualidade e formato e neles devem constar todas as listas admitidas a sufrágio.

2- No boletim de voto as listas vêm indicadas por ordem alfabética, seguida de um quadrado à frente para se assinalar com uma cruz a escolha de cada uma.

3- Com as listas de candidaturas, nos termos previstos no número 3 do artigo anterior, serão enviados a cada eleitor os boletins de voto contendo todas as listas admitidas a sufrágio, para que estes possam proceder, querendo, à votação por correspondência.

4- Iniciada a votação, na assembleia geral eleitoral, cada eleitor, depois de identificado, assinará a folha de votantes, exhibe o boletim de voto recebido ou, na falta deste, é-lhe entregue outro boletim de voto, procede ao seu preenchimento e entrega-o, dobrado em quatro, ao presidente da mesa da assembleia geral, que o insere na respectiva urna de voto.

5- Os votos por correspondência devem ser recebidos até ao dia das eleições, na sede da associação.

6- Os serviços da associação registarão a entrada diária dos votos por correspondência, os quais devem ser ordenados por número de associado e devidamente guardados.

7- No dia designado para as eleições funcionará na sede da associação uma equipa organizada pela comissão eleitoral, para verificação dos votos por correspondência que, no fim do encerramento da votação, serão apresentados ao presidente da mesa da assembleia geral e escrutinados em primeiro lugar, pelo secretário da mesa e os representantes de cada lista na comissão eleitoral.

Artigo 11.º

Votação por procuração

O associado que represente outro associado impedido de comparecer a qualquer reunião de assembleia geral eleitoral, deve apresentar declaração ou carta comprovativa do mandato para o efeito, assinada pelo associado ou por quem o obrigue e tenha poderes para o acto (no caso de pessoas colectivas), podendo o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral decidir sobre o direito de voto, no caso de insuficiência ou ausência da respectiva declaração.

Artigo 12.º

Votação por correspondência

1- É permitido o voto por correspondência postal, nos termos definidos no presente regulamento.

2- O associado que fizer uso deste direito, fará a inserção dos boletins de voto em envelope fechado com a identificação do associado, número de inscrição e morada, com a

menção, «contém boletins de voto».

3- O envelope, mencionado no número anterior, deve ser inserido noutro de maiores dimensões, onde deverá também ser inserida declaração, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, informando que aqueles boletins foram preenchidos pelos representantes da empresa com poderes para o acto, sem remetente e dirigido, por envio postal ou protocolo, ao presidente da mesa da assembleia geral e com a morada da sede da associação.

4- No caso de ter sido realizada a votação por correspondência e presencialmente, para além do levantamento do auto de ocorrência respectivo, será apenas contabilizado o voto presencial, ficando fechado e separado o voto por correspondência.

CAPÍTULO V

Apuramento eleitoral

Artigo 13.º

Contagem dos votos

1- Encerrada a votação, os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral que os agrupará, com a ajuda de um dos secretários, em lotes separados, correspondentes a cada uma das candidaturas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

2- No caso de empate entre as listas mais votadas, o acto eleitoral repetir-se-á 8 dias depois, apenas com a participação dessas listas, sendo eleita a que obtenha mais votos.

Artigo 14.º

Afixação dos resultados

Os resultados da votação serão afixados no prazo máximo de 48 horas na sede da associação, contendo tal documento a assinatura do presidente da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Posse

Artigo 15.º

Posse

1- Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data de posse.

2- A posse tem lugar até 15 dias após a realização do acto eleitoral.

3- É da competência do presidente da mesa da assembleia-geral dar posse aos membros efectivos e suplentes eleitos para os cargos associativos.

4- O presidente da mesa da assembleia geral deve remeter a identificação dos membros da direcção bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao ministério responsável pela área laboral no prazo máximo de 30 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais aplicáveis.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 16.º

Alterações ao regulamento e entrada em vigor

1- Qualquer alteração ao presente regulamento eleitoral

deverá ser votada em assembleia geral.

2- O presente regulamento eleitoral entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação.

Registado em 22 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 122 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Comercial de Águeda

Eleição em 18 de fevereiro de 2014, para mandato de dois anos.

Presidente, Olivia de Sousa Passos Mira.

Vice-presidente, Luis Miguel Amador Tendeiro.

Tesoureiro, José Carlos Esmerado Santos.

Secretário, Sandra Almeida.

Vogal efetivo, José Carlos Lavradas Vieira.

Vogal efetivo, Pompílio Simão Pereira Domingues.

Vogal efetivo, Rui Salvador Resende da Graça Trindade.

Vogal suplente, José Alberto Ferreira da Costa Santos.

Vogal suplente, Carla Monteiro.

Vogal suplente, Helena Rosa Cruz Marques.

ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves

Eleição em 12 de março de 2014, para mandato de dois anos.

Presidente: Avibom Avícola, SA, representada por José António dos Santos.

Secretário: Lusiaves - Indústria e Comércio Agro-Alimentar, SA, representada por Avelino da Mota Gaspar Francisco.

Tesoureiro: Avipronto - Produtos Alimentares, SA, representada por Luís Medeiros Vieira.

Vogais: Aviário do Pinheiro, SA, representada por José António Alves Ferreira.

Nutriaves - Abate e Transformação de Aves, L.^{da}, representada por José Tibúrcio Sobreiro.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Páginas Amarelas, SA - Nulidade

Por sentença proferida em 24 de janeiro de 2014 e transitada em julgado em 24 de fevereiro de 2014, no âmbito do processo n.º 4935/10.10.4TTLSB, que correu termos na 2.ª Secção - 1.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores das Páginas Amarelas, SA, foi declarada «a nulidade da cláusula 43.ª número 2 da alteração aos estatutos da comissão de trabalhadores da R., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2010,

e a sua substituição pelas disposições legais constantes do Código do Trabalho».

Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA - Cancelamento

Por sentença proferida em 27 de novembro de 2013 e transitada em julgado em 7 de janeiro de 2014, no âmbito do processo n.º 2551/11.2TTLSB, que correu termos no Tribu-

nal do Trabalho de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a Comissão de Trabalhadores da Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do número 8 do artigo 447.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do número 2 do artigo 439.º do mesmo Código, com fundamento na desconformidade com a lei imperativa de normas estatutárias essenciais ao funcionamento da referida comissão de trabalhadores.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º, aplicável por remissão do número 9 do artigo 447.º, este por sua vez aplicável por remissão do número 2 do artigo 439.º, todos do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Comissão de Trabalhadores da Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA, efetuado em 2 de outubro de 2010, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - ELEIÇÕES

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA

Eleição em 27 de fevereiro de 2014, para o mandato de 4 anos.

Comissão de trabalhadores:

Marina Alexandra Figueiredo Campos, cartão de cidadão n.º 09004856, Casa da Moeda.

Ricardo Alexandre Mendes Neves, cartão de cidadão n.º 10563240, Casa da Moeda.

Altamiro de Jesus Dias, cartão de cidadão n.º 03806943, Casa da Moeda.

Patrícia Helena Ribeiro Lomba, cartão de cidadão n.º 10144788, Casa da Moeda.

Francisco Tiago Ribeiro dos Santos, cartão de cidadão n.º 12197377, Imprensa Nacional.

David Manuel Pinto Quintela, cartão de cidadão n.º 06473418, Contrastaria do Porto.

Cristiano António Teixeira Ferreira, cartão de cidadão n.º 11075155, Casa da Moeda.

Subcomissão de trabalhadores da Casa da Moeda:

Fernando Manuel Cabaço Loureiro, cartão de cidadão n.º 10307505, Casa da Moeda.

Carla Maria Gomes Ferreira, cartão de cidadão n.º 10342050, Casa da Moeda.

Nuno Ricardo Viegas Ferreira, cartão de cidadão n.º 09974089, Casa da Moeda.

Fernando Franco Marçalo Dias, cartão de cidadão n.º 11452700, Casa da Moeda.

Rui Manuel Marçal Antunes, bilhete de identidade n.º 11736180, Casa da Moeda.

Subcomissão de trabalhadores da região do Porto:

Elisabete Eduarda Fernandes Coelho, cartão de cidadão n.º 09553420, Contrastaria do Porto.

Horácio Arnaldo Valente Gomes, bilhete de identidade n.º 7729867, Contrastaria do Porto.

Paulo Rui Vieira Santos Mesquita, cartão de cidadão n.º 10143484, Contrastaria do Porto.

Subcomissão de trabalhadores da livraria do Porto:

Sérgio Daniel Ribeiro Oliveira, cartão de cidadão n.º 11272531, Livraria do Porto.

Registado em 22 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 275, a fl. 2 do livro n.º 2.

Companhia Carris de Ferro, SA

Eleição em 26 de março de 2014, para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores:

Paulo Alexandre Martins Gonçalves.

Mónica Cristina Sousa Costa.

Luís Pinto Pereira.

Basílio Coelho Moreira.

Abílio João Guerreiro da Fonseca.

Emanuel Jorge da Silva Godinho.

Eugénio de Sousa Bernardes.

Nuno Miguel Ramalheite da Cruz.

Jorge Vítor Bértolo Gonçalves.

António José Tomé Leitão Canilho.

João António Martinho S. Policarpo.

Subcomissão de Miraflores:

Jorge Manuel da Silva Pereira.

Pedro Manuel Antunes Ribeiro.

José Júlio Almeida Costa.

António da Cunha Pereira.

António Pedro Batista Correia.

Subcomissão da Pontinha:

Carlos Alberto Nascimento Ildefonso.

Rui Manuel Magro Pé Curto.

Mário Fernandes de Oliveira Silva.

Domingos Manuel Marques Capinha.

Ricardo José Salzedas Zabumba.

Subcomissão de Santo Amaro:

Eva Virgínia Pereira da Silva Cruz.

Filipe Mota Gaspar.

Maria Inês Neves Pereira.

José Afonso Neves.

Aníbal Monteiro Reis.

Subcomissão da Musgueira:
Pedro Miguel Nuno Jesus.
Carlos Alberto Simões Costa Carreira.
Pedro Manuel Oliveira Carvalho.
Luís Filipe dos Santos Martins.

João Maria Pinto Leitão.

Registado em 22 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 2, do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, SA

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de março de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, SA.

«Conforme previsto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, artigo 27.º, números 2 e 3, vimos comunicar que no dia 4 de julho de 2014, realizar-se-á nesta empresa o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho:

Empresa: SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, SA.

Morada Sede: Rua Conde Barão, S/N, 4415-103 Sermonde».

FLEXIPOL - Espumas Sintéticas, SA

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei acima referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de abril de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FLEXIPOL - Espumas Sintéticas, SA.

«Vem este sindicato nos termos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar a decisão de realizar eleições de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, no próximo dia 8 de julho de 2014 na firma FLEXIPOL - Espumas Sintéticas, SA, com sede em Devesa Velha - Apartado 133 3701-910 S. João da Madeira».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Delphi - Automotive Systems Portugal, SA

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Delphi - Automotive Systems Portugal, SA, realizada em 12 de março de 2014, conforme

convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2013.

Efetivos:

Paula Maria Pinto Baldaia, cartão de cidadão n.º 8167302.

Francisco do Rosário Mendes Matias, cartão de cidadão 8595299.

Cláudio Alexandre Cunhal Santiago, cartão de cidadão n.º 11295073.

Ideu Bueno Correia, cartão de cidadão n.º 15112242.

Cristina Maria da Rocha Fernandes, cartão de cidadão n.º 9656418.

André Lamosa Almeida Seara, cartão de cidadão n.º 10793020.

Fernando Luis Martins Santos, cartão de cidadão n.º 12189674.

Suplentes:

Maria Cândida Rodrigues Pereira, cartão de cidadão n.º 6733802.

João Gabriel Ribeiro Fernandes, cartão de cidadão n.º 10557361.

Filipa Isabel Costa Leal Duarte Gomes, cartão de cidadão n.º 210729449.

Jorge Manuel Mendes, cartão de cidadão n.º 4310205.

Carla Sofia Pinto André, cartão de cidadão n.º 211522112.

Elisabete Maria Ganilha Aldeia, cartão de cidadão n.º 9926231.

Guilhermina Ribeiro Ferreira Fernandes, cartão de cidadão n.º 10167878.

Registado em 15 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 39, a fl. 88 do livro n.º 1.

Estoril Plage, SA

Eleição em 19 de março de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 1, de 8 de janeiro de 2014.

Efetivos:

Domingos Oliveira Rodrigues, 1138, empregado de mesa 1.ª.

Maria Marta Empis Lee Bradell, 2709, assistente operacional F B.

Paulo José Gonilho Soares, 1424, capataz de campo.

Suplentes:

Maria Emília Santos P. O. Nunes, 292, 1.º escriturário.

Ana Nita, 2476, empregada limpeza.

Ricardo Jorge Malheiro Branco, 2639, mecânico.

Registado em 22 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 40, a fl. 88 do livro n.º 1.

Metro do Porto, SA

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Metro do Porto, SA, realizada em 4 de abril de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2014.

Efetivo:

Florentina Maria Neves Ribeiro Pinto, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11307255.

Suplente:

Sílvio Manuel Frias Nogueira, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 12804280.

Registado em 22 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41, a fl. 88 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Integração na Bolsa de UFCD ou UFCD Complementares as UFCD:

8598 - Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego (25H) (**anexo 1**)

8599 - Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego (25H) (**anexo 2**)

8600 - Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego (25h) (**anexo 3**)

Nos referenciais de formação de:

Operador/a de Transformação do Pescado (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Pasteleiro/a - Padeiro/a (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Operador/a de Máquinas Agrícolas (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Tratador/a / Desbastador/a de Equinos (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Operador/a Apícola (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Operador/a Agrícola (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Operador/a de Pecuária (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Produção Agropecuária (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Técnico/a Vitivinícola (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Operador/a de Jardinagem (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Operador/a de Manutenção em Campos de Golfe (Golf Keeper) (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Jardinagem e Espaços Verdes (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Operador/a Florestal (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Máquinas Florestais (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Operador/a Aquícola (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Aquicultura (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Bordador/a (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Artesão/ã das Artes do Têxtil (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Pintor/a Artístico/a em Azulejo (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Pintura Decorativa (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Artesão/ã das Artes e Ofícios em Madeira - Marceneiro/a Embutidor/a (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Artesão/ã das Artes e Ofícios em Madeira - Marceneiro/a Entalhador/a (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Ourivesaria (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Vendas (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Técnico Comercial (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Operador/a de Logística (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Logística (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Operador/a de Salinas Tradicionais (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Canalizador/a (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Museografia e Gestão do Património (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Eletromecânico/a de Eletrodomésticos (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Eletrotecnia (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Instalações Elétricas (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Análise Laboratorial (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Pintor/a / Decorador/a (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Pintura Cerâmica (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Cerâmica Criativa (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Modelação Cerâmica (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Operador/a de Cerâmica (Nível 2 de qualificação do QNQ)

Programador/a de Informática (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Eletrónica, Áudio, Vídeo e TV (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Mecatrónica (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Eletrónica, Automação e Instrumentação (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Eletrónica Médica (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Desenho de Mobiliário e Construções em Madeira (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Operador/a de Transformação de Cortiça (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Operador/a de Granulação e Aglomeração de Cortiça (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Gestão da Produção da Indústria da Cortiça (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Operador/a de Máquinas Ferramentas (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Operador/a de Máquinas-Ferramenta CNC (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Serralheiro/a Mecânico/a (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Serralheiro/a Mecânico/a de Manutenção (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Serralheiro/a de Moldes, Cunhos e Cortantes (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Serralheiro/a Civil (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Soldador/a (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Manutenção Industrial de Metalurgia e Metalomecânica (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Maquinação e Programação CNC (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Eletromecânico/a de Manutenção Industrial (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Operador/a de Fundição Injetada (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Operador/a de Fundição (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Projeto de Moldes e Modelos - Fundição (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Laboratório - Fundição (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Tratamento de Metais (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Maquinação CNC (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Produção e Transformação de Compósitos (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Projeto Aeronáutico (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Design de Moda (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Enobrecimento Têxtil (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Tecelagem (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Operador/a de Tecelagem (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Modelista de Vestuário (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Gestão da Produção de Calçado e de Marroquinaria (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Manutenção de Máquinas de Calçado e de Marroquinaria (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Alfaiate (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Modelação de Calçado (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Animador/a Sociocultural (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Apoio Familiar e à Comunidade (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Banca e Seguros (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Contabilidade (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Apoio à Gestão (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Assistente Administrativo/a (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Técnico/a Administrativo/a (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Secretariado (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Técnico/a de Relações Laborais (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Esteticista-Cosmetologista (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Mecatrónica Automóvel (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Produção Aeronáutica - Montagem de Estruturas (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Maquinista Marítimo/a (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Marinheiro/a (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Cozinheiro/a (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Empregado/a de Andares (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Operador/a de Manutenção Hoteleira (Nível 2 de qualificação do QNQ)
Rececionista de Hotel (Nível 4 de qualificação do QNQ) 27
Técnico/a de Cozinha/Pastelaria (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Restaurante/Bar (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Empregado/a de Restaurante/Bar (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Informação e Animação Turística (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Acompanhante de Turismo Equestre (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Agências de Viagens e Transportes (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural (Nível 4 de qualificação do QNQ)
Técnico/a de Apoio à Gestão Desportiva (Nível 4 de qualificação do QNQ)

Anexo 1:

8598	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	Carga horária 25 horas
Objectivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir os conceitos de competência, transferibilidade e contextos de aprendizagem. 2. Identificar competências adquiridas ao longo da vida. 3. Explicar a importância da adoção de uma atitude empreendedora como estratégia de empregabilidade. 4. Identificar as competências transversais valorizadas pelos empregadores. 5. Reconhecer a importância das principais competências de desenvolvimento pessoal na procura e manutenção do emprego. 6. Identificar e descrever as diversas oportunidades de inserção no mercado e respetivos apoios, em particular as Medidas Ativas de Emprego. 7. Aplicar as regras de elaboração de um curriculum vitae. 8. Identificar e seleccionar anúncios de emprego. 9. Reconhecer a importância das candidaturas espontâneas. 10. Identificar e adequar os comportamentos e atitudes numa entrevista de emprego. 	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conceitos de competência, transferibilidade e contextos de aprendizagem (formal e informal) - aplicação destes conceitos na compreensão da sua história de vida, identificação e valorização das competências adquiridas 2. Atitude empreendedora/proactiva 3. Competências valorizadas pelos empregadores - transferíveis entre os diferentes contextos laborais <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Competências relacionais 3.2. Competências criativas 3.3. Competências de gestão do tempo 3.4. Competências de gestão da informação 3.5. Competências de tomada de decisão 3.6. Competências de aprendizagem (aprendizagem ao longo da vida) 4. Modalidades de trabalho 5. Mercado de trabalho visível e encoberto 6. Pesquisa de informação para procura de emprego 7. Medidas ativas de emprego e formação 8. Mobilidade geográfica (mercado de trabalho nacional, comunitário e extracomunitário) 9. Rede de contactos (sociais ou relacionais) 10. Curriculum vitae 11. Anúncios de emprego 12. Candidatura espontânea 13. Entrevista de emprego 		

Anexo 2:

8599	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	Carga horária 25 horas
------	--	---------------------------

Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none">11. Explicar o conceito de assertividade.12. Identificar e desenvolver tipos de comportamento assertivo.13. Aplicar técnicas de assertividade em contexto socioprofissional.14. Reconhecer as formas de conflito na relação interpessoal.15. Definir o conceito de inteligência emocional.16. Identificar e descrever as diversas oportunidades de inserção no mercado e respetivos apoios, em particular as Medidas Ativas de Emprego.17. Aplicar as principais estratégias de procura de emprego.18. Aplicar as regras de elaboração de um curriculum vitae.19. Identificar e selecionar anúncios de emprego.20. Reconhecer a importância das candidaturas espontâneas.21. Identificar e adequar os comportamentos e atitudes numa entrevista de emprego.
--------------	---

Conteúdos

- 14. Comunicação assertiva
- 15. Assertividade no relacionamento interpessoal
- 16. Assertividade no contexto socioprofissional
- 17. Técnicas de assertividade em contexto profissional
- 18. Origens e fontes de conflito na empresa
- 19. Impacto da comunicação no relacionamento humano
- 20. Comportamentos que facilitam e dificultam a comunicação e o entendimento
- 21. Atitude tranquila numa situação de conflito
- 22. Inteligência emocional e gestão de comportamentos
- 23. Modalidades de trabalho
- 24. Mercado de trabalho visível e encoberto
- 25. Pesquisa de informação para procura de emprego
- 26. Medidas ativas de emprego e formação
- 27. Mobilidade geográfica (mercado de trabalho nacional, comunitário e extracomunitário)
- 28. Rede de contactos
- 29. Curriculum vitae
- 30. Anúncios de emprego
- 31. Candidatura espontânea
- 32. Entrevista de emprego

Anexo 3:

8600	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	Carga horária 25 horas
------	--	---------------------------

Objectivo(s)	<div>22. Definir o conceito de empreendedorismo.</div> <div>23. Identificar as vantagens e os riscos de ser empreendedor.</div> <div>24. Identificar o perfil do empreendedor.</div> <div>25. Reconhecer a ideia de negócio.</div> <div>26. Definir as fases de um projeto.</div> <div>27. Identificar e descrever as diversas oportunidades de inserção no mercado e respetivos apoios, em particular as Medidas Ativas de Emprego.</div> <div>28. Aplicar as principais estratégias de procura de emprego.</div> <div>29. Aplicar as regras de elaboração de um curriculum vitae.</div> <div>30. Identificar e seleccionar anúncios de emprego.</div> <div>31. Reconhecer a importância das candidaturas espontâneas.</div> <div>32. Identificar e adequar os comportamentos e atitudes numa entrevista de emprego.</div>
--------------	---

Conteúdos

33. Conceito de empreendedorismo - múltiplos contextos e perfis de intervenção
34. Perfil do empreendedor
35. Fatores que inibem o empreendedorismo
36. Ideia de negócio e projet
37. Coerência do projeto pessoal/projeto empresarial
38. Fases da definição do projeto
39. Modalidades de trabalho
40. Mercado de trabalho visível e encoberto
41. Pesquisa de informação para procura de emprego
42. Medidas ativas de emprego e formação
43. Mobilidade geográfica (mercado de trabalho nacional, comunitário e extracomunitário)
44. Rede de contactos
45. Curriculum vitae
46. Anúncios de emprego
47. Candidatura espontânea
48. Entrevista de emprego