



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão dos CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media 3112
- Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 3114
- Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro 3115
- Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros 3116
- Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) 3117
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 3118
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro 3119
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) 3121
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte) 3122
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) 3124
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros 3125
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros 3126

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Re- lojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas	3127
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura)	3129
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul	3130

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global	3131
— CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins — Revisão global	3164
— CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Revisão global	3195
— CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	3227
— CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	3230
— AE entre a RESIALENTEJO — Tratamento e Valorização de Resíduos, E. I. M., e o STAL — Sindicato Nacional dos Tra- balhadores da Administração Local	3236
— AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L. ^{da} , e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras	3265
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração salarial e outras	3265
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras	3268
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras	3270
— CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras — Rectificação	3273

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— APROFER — Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário — Alteração	3273
— SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Alteração	3279

II — Direcção:

— ASSIFECO — Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial	3280
— Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da CARRIS (ASPTC)	3280
— Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos do Norte	3281
— União dos Sindicatos Independentes — USI — (conselho coordendor)	3281

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal — Alteração 3281
- ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor — Alteração 3282

II — Direcção:

- Associação Portuguesa de Bancos 3289
- APFS — Associação Portuguesa de Facility Services 3290

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- Comissão de Trabalhadores da PPG — Revestimentos para Automóveis AEIE 3290
- Comissão de Trabalhadores da Distribuidora de Livros Bertrand, L.^{da} — Alteração 3299

II — Eleições:

- Comissão de Trabalhadores da PPG — Revestimentos para Automóveis AEIE 3301

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

I — Convocatórias:

- Indústrias Lever Portuguesa, S. A. 3301
- Fundições do Rossio de Abrantes, S. A. 3301

II — Eleição de representantes:

- Amorim Revestimentos, S. A. 3302
- Fundação Dois Portos, S. A. 3302
- Sovena Oilseeds Portugal, S. A. 3302

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

- CCT** — Contrato colectivo de trabalho.
- ACT** — Acordo colectivo de trabalho.
- RCM** — Regulamentos de condições mínimas.
- RE** — Regulamentos de extensão.
- CT** — Comissão técnica.
- DA** — Decisão arbitral.
- AE** — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.— Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão dos CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media.

Os contratos colectivos de trabalho entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 35, de 22 de Setembro de 2008, e 40, de 29 de Outubro de 2008, esta última com rectificação no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As convenções referidas aplicam-se às actividades de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão. Todavia, o âmbito das convenções, bem como o das convenções anteriores e respectivas

extensões, deve ser entendido de acordo com a classificação das empresas nos grupos referidos na cláusula 77.^a de ambas as convenções.

As associações subscritoras da primeira convenção requereram a extensão das convenções aos empregadores do mesmo sector de actividade.

Ambas as convenções são uma revisão global dos contratos colectivos de trabalhos anteriores. A estrutura das tabelas salariais foi alterada pelas convenções publicadas em 2006, impossibilitando a avaliação de impacto da extensão. Contudo, foi possível determinar, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, que os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes e praticantes são 1953. As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor do subsídio de alimentação, entre 7,5 % e 15 %, e a ajuda de custo diária, em 26 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições de todos os grupos do nível I das tabelas salariais de ambas as convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 e as retribuições dos níveis G a I, do grupo II, e dos níveis D a I dos grupos III e IV são inferiores à retribuição mínima mensal

garantida para 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais para o subsídio de alimentação, previsto no n.º 4 da cláusula 28.ª, «Refeitórios», retroactividade idêntica à das convenções. O valor da ajuda de custo diária previsto na cláusula 26.ª, «Deslocações», é excluído da retroactividade por respeitar a despesas já efectuadas com a prestação do trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projecto de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, ao qual a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão deduziu oposição, pretendendo a exclusão expressa das empresas nela filiadas. A oposição tem por fundamento, nomeadamente, a existência de convenção colectiva de trabalho específica celebrada entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2007, com alteração publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, a existência de um processo negocial pendente entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e o facto das empresas suas associadas se enquadrarem em grupo diferente dos referidos na cláusula 77.ª das convenções a estender. No entanto, a cláusula de âmbito do CCT FAPEL não exclui da sua aplicação as empresas dos grupos previstos na referida cláusula 77.ª. Assim, considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses das empresas suas associadas, são excluídas da extensão as empresas filiadas na FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão.

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

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

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Media, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 35, de 22 de Setembro de 2008, e 40, de 29 de Outubro de 2008, esta última com rectificação no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, no âmbito das convenções, exerçam as actividades por elas abrangidas 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, no âmbito das convenções, exerçam as actividades por elas abrangidas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais, não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão.

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, em 2008 e em 2009, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial das convenções produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2008; o valor do subsídio de alimentação previsto no n.º 4 da cláusula 28.ª produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 2008.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 46 e 48, de 15 e de 29 de Dezembro de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem à actividade comercial, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006, por ter havido reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2006, no sector abrangido pelas convenções, a actividade é prosseguida por cerca de 8884 trabalhadores a tempo completo.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3,1 %, e as diuturnidades, em 4,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, adoptada pelas extensões anteriores, embora a legislação em que se baseie tenha sido revogada, porque a presente extensão respeita a revisões parciais das convenções. Deste modo, a extensão das alterações das convenções não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 46 e 48, de 15 e de 29 de Dezembro de 2008, respectivamente, são estendidas no distrito de Aveiro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade comercial 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 actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Braga se dediquem à actividade comercial e à prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas que se dediquem ao comércio e à prestação de serviços no distrito de Braga e a todos os trabalhadores das profissões e categorias nele previstas.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e de 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são cerca de 11 755, dos quais 6973 (59,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 4682 (39,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,1 %. São as empresas do escalão até 10 traba-

lhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação, em 5,6 %, o abono para falhas, em 5,7 %, as diuturnidades, em 5,6 %, algumas ajudas de custo e outros subsídios, entre 5,4 % e 6,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Por outro lado, a retribuição fixada para o nível xiv da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

A convenção abrange, entre outras, as actividades de salões de cabeleireiro e institutos de beleza. Contudo, existindo convenções colectivas de trabalho celebradas por associações de empregadores que representam estas actividades e que outorgam convenções colectivas de trabalho, também objecto de extensão, que se aplicam no distrito de Braga, a presente extensão abrange apenas, quanto a estas actividades, as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, adoptada pelas extensões anteriores, embora a legislação em que se baseie tenha sido revogada, porque a presente extensão respeita a uma revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 23.^a, n.º 13, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009, são estendidas no distrito de Braga:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio e à prestação de serviços, com excepção dos empregadores que se dedicam às actividades de salões de cabeleireiro e institutos de beleza, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição fixada para o nível XIV da tabela salarial apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009, com excepção da cláusula 23.^a, n.º 13, relativa a despesas de deslocação.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empresas de seguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

O STAS requereu a extensão das referidas alterações a toda a indústria seguradora.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 11 138, dos quais 983 (8,8 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 938 (8,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9 %. São as empresas com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal, em 6 %, o seguro de doença, em 6,5 %, os benefícios em caso de morte, em 6,1 % e o

subsídio de refeição, em 6,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial, para o subsídio de refeição e para os valores dos benefícios em caso de morte retroactividades idênticas às da convenção. As compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 2 da cláusula 48.ª, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas de seguros não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas de seguros filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais subscritoras.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição previsto no n.º 1 da cláusula 67.ª produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008; os valores previstos no n.º 11 da cláusula 48.ª, na cláusula 61.ª e no n.º 2 da cláusula 64.ª produzem efeitos a partir de 8 de Fevereiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com

início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo. Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 13 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que nos distritos de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações sindicais subscritoras requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas

associações outorgantes que na respectiva área e âmbito se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2008.

O número de trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 2155 dos quais 634 (29,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 117 (5,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 9,5 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como as diuturnidades, em 2,4 %, o subsídio de almoço, em 6,3 %, o subsídio de capatazaria, em 3,6 %, e os subsídios conferidos para pequenas deslocações, em 2,3 % e 7,1 %, e as deduções à retribuição no caso ser fornecida habitação e por utilização de «horta», em percentagens que variam entre 8,8 % e 20 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, a cláusula 50.^a, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações», é excluída da retroactividade por respeitar a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores

do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, são estendidas, no distrito de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e nos distritos de Lisboa e Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas prevista;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade 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 — Não são objecto de extensão as disposições da convenção contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 50.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão

deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 13 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Beja, se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que as outorgaram.

A associação sindical subscritora requereu a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na área da convenção prossigam as actividades abrangidas e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2008.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2807 dos quais 1590 (56,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 935 (33,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção entre 4,5 % e 6,5 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de supervisor agrícola, em 2,8 %, o subsídio de refeição, em 3,3 %, e as diuturnidades, em 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 2 do ar-

tigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, são estendidas, no distrito de Beja:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal 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 as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e

116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro e as alterações do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras da primeira convenção requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes e que exerçam a sua actividade na área e no âmbito da convenção. A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão das alterações da convenção por si celebrada às empresas que no âmbito e área da convenção prossigam as actividades nela abrangidas e que não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante bem como aos respectivos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias.

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras compreende uma tabela salarial e cláusulas de conteúdo pecuniário. O contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da In-

dústria e Comércio de Carnes do Sul e outro constitui uma revisão global. As duas convenções colectivas de trabalho apresentam, contudo, em matéria de natureza pecuniária, igual conteúdo.

O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2284, dos quais 1125 (49,3 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial das convenções. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o abono para falhas e o valor das diuturnidades em 2,70 %, as compensações nas deslocações entre 3,57 % e 4,84 %, o subsídio de frio em 2,17 % e o subsídio de refeição em 3,53 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 43.^a não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

A convenção outorgada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul apenas se aplica, quanto aos trabalhadores filiados neste sindicato, nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro, pelo que a presente extensão tem em conta os poderes de representação das diversas associações outorgantes.

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, são estendidas, no território do continente, de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às actividades 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 nas convenções;

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 43.ª, relativa a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prosseguem a actividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão das alterações aos empregadores que prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2008.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1025, dos quais 205 (20 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 100 (9,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,4 %. São as empresas do escalão entre 10

e 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição devido no caso de prestação de trabalho suplementar em 3,4 %, a comparticipação nas despesas de deslocação em 3,4 % e 4 % e o subsídio de alimentação em 2,6 % e 4,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as prestações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 5 da cláusula 64.^a, «Direitos dos trabalhadores nas deslocações», são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

Na área da convenção existe outra convenção colectiva de trabalho, celebrada entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, também aplicável neste sector de actividade, a qual não tem sido objecto de extensão. Considerando que as extensões anteriores desta convenção não se aplicaram a trabalhadores filiados no SETTA, em virtude das oposições por este deduzidas, a presente extensão não abrange as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no referido sindicato.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, n.º 22, de 15 de Junho de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de fabricantes de batata frita, aperitivos e similares 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 prossigam a actividade 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 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das prestações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 5 da cláusula 64.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real e em diversos concelhos dos distritos de Aveiro, Guarda e Viseu se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de padaria, pastelaria, padaria/pastelaria, estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins, boutique de pão quente, confeitaria, cafetaria e geladaria, com ou sem terminais de cozedura, e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações da convenção a todos os trabalhadores e a todas as empresas que se dediquem à actividade das indústrias de panificação e pastelaria.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 252, dos quais 92 (36,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões até 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição com um acréscimo de 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

O nível I da tabela salarial constante do anexo III consagra um valor inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2009, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

3 — A retribuição do nível I da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com

o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação outorgante que se dediquem à mesma actividade nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo e trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abran-

gidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e dos aprendizes, são 214, dos quais 34 (15,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 9 (4,2 %) auferem retribuições inferiores em mais de 7,7 % às da convenção. São as empresas dos escalões entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As alterações da convenção actualizam outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades, em 3 %, o subsídio de refeição, em 2,6 %, e o abono para falhas, em 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do grupo x da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Toda a área da convenção se encontra igualmente abrangida pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e, respectivamente, a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e, quanto a alguns concelhos dos distritos de Leiria e Santarém, pelo CCT entre a mesma associação de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquela associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, em 2004 as alterações desta convenção passaram a aplicar-se também nos distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo e, em 2006, nos distritos de Évora e Faro. Considerando que estes distritos se encontram já abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra, a presente extensão, naqueles distritos, apenas será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, são estendidas:

a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A retribuição dos grupo x da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores proprietários de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 990, dos quais 183 (18,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 69 (7 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,3 %. São as empresas dos escalões até 9 trabalhadores e entre 50 e 249 trabalhado-

res que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente as diuturnidades e o subsídio de refeição, com acréscimos de, respectivamente, 2,6 % e 4,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções abrangem empresas proprietárias de publicações com carácter informativo de periodicidade diária e não diária. Contudo, a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas tem regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, igualmente objecto de extensão. Nestas circunstâncias, no sector da edição de publicações periódicas diárias informativas, a extensão apenas abrange as empresas filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa.

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções, enquanto os valores das diuturnidades e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor das mesmas.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores

das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores proprietários de empresas de publicações periódicas não diárias não filiados na associação de empregadores outorgante 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 e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e os valores das diuturnidades e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas

e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam actividades enquadráveis nas indústrias químicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 30 577, dos quais 2561 (8,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1683 (5,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,6 %. São as empresas do escalão de 21 a 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o regime especial de deslocações, entre 2,5 % e 6,3 %, o abono para falhas, em 2,1 %, e o subsídio de refeição, em 7,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para os valores das cláusulas relativas ao abono para falhas e ao subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

As anteriores extensões da convenção não se aplicaram aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas em virtude das oposições por esta deduzidas, pelo que a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na referida federação sindical.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do abono para falhas e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Asso-

ciação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, prossigam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 887, dos quais 393 (44,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 100 (11,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8,9 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 5,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica -se incluí-la na extensão.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e a cláusula de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às empresas não filiadas na associação outorgante e que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 3152, dos quais 679 (21,5 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 512 (16,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,2 %. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas, em 2,3 %, as diuturnidades, em 1,5 %, as ajudas de custo, em 1 % e 3,1 %, e o subsídio de refeição, em 15,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte

destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à prevista na convenção.

A convenção tem área nacional. Contudo, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, também com área nacional, a extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na NORQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Porta-

legre, Santarém e Setúbal 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 no território do continente exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão da portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de Julho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de

empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão se dediquem ao comércio de carnes, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, que se dediquem à actividade de comércio de carnes na área e no âmbito da sua aplicação.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1342, dos quais 958 (71,4 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 341 (25,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,6 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3,3 %, as diuturnidades, em 4,8 %, e algumas ajudas de custo entre 5,2 % e 38,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção aplica-se tanto ao comércio grossista como ao comércio retalhista de carnes. No entanto, a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros abrange apenas o comércio retalhista de carnes. Assim, a extensão aplica as alterações da convenção, tanto a esta actividade como ao comércio grossista de carnes, de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes.

Considera-se conveniente distinguir entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, pelo que a extensão da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para

a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas no n.º 6 da cláusula 28.^a, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã,

Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos

Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — Indústria de Bebidas não Alcoólicas e Águas Minero-Medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP-Estatística) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera as convenções colectivas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1997, outorgado pela ex-FSIABT (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de

Alimentação, Bebidas e Tabaco), 25, de 8 de Julho de 2002, e 24, de 29 de Junho de 2003.

2 — O presente CCT abrange 46 empresas a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevivência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2009. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2009.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — As empresas deverão, para efeitos de admissão, consultar os serviços oficiais e os dos sindicatos.

2 — No caso de igualdade de condições para o preenchimento do lugar, as empresas obrigam-se a admitir, prioritariamente, desempregados.

3 — Não poderá haver discriminação pelo facto de o candidato ser deficiente, devendo as empresas com mais de 50 trabalhadores ter no seu quadro permanente, sempre que possível 2 % de deficientes.

4 — As empresas promoverão a realização de exames médicos tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador, observando a legislação vigente.

5 — Nos 15 dias posteriores à admissão deverá ser assinado um documento, por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro ainda a enviar para a associação sindical respectiva, desde que o trabalhador esteja sindicalizado, e donde conste o seguinte:

- a) Identificação completa do trabalhador;
- b) Definição de funções;
- c) Categoria profissional;
- d) Classe, escalão ou grau, se os houver;
- e) Retribuição (remuneração, subsídios e outros);
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- i) Resultado do exame médico de admissão;
- j) Regulamentos específicos da empresa.

6 — A entidade patronal não pode fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições especiais de admissão

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja, nos termos da lei, coligada da segunda, manter-se-ão todos os direitos e regalias já adquiridos.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas neste CCT são exigidas as condições mínimas que se seguem:

Grupo A — Cobradores

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

2 — Habilitações mínimas — as condições mínimas exigidas por lei.

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

2 — As idades mínimas de admissão são de 16 anos para pacote e de 18 anos para as restantes categorias.

3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 9.º ano de escolaridade ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório.

4 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — A idade mínima de admissão será de 16 anos e as habilitações serão as mínimas legais.

2 — A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento apresentado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou pelo sindicato.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

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

2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior à de praticante.

4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 18 anos idade.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Devem possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia será sempre exigido diploma ou a respectiva certidão de curso.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

5 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

6 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

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

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento de carteira profissional.

3 — Têm preferência na admissão:

a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;

b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras, oficialmente reconhecido;

c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;

b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de «despenseiro» e de seis meses para a de «empregado de balcão»;

c) Seja qual for a idade no momento da admissão a aprendizagem para a categoria de «cozinheiro» será de dois anos;

d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade, passam à categoria de «estagiário».

5 — Estágio:

a) O período de estágio é de doze meses;

b) Haverá um período de estágio para a categoria de «cozinheiro»;

c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;

d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

a) Os documentos comprovativos da carteira profissional dos trabalhadores é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz ou o cartão de identificação sindical;

b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular:

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos ou um ano conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 ou 17 anos;

b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;

c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões de metalurgia ou metalomecânica.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

6 — Nas categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificadores, os menores são directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do grupo I da cláusula 9.^a

7 — O tempo de tirocínio e aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenham sido prestados, conta-se sempre para efeito de antiguidade dos praticantes e dos aprendizes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

Grupo J — Trabalhadores telefonistas

1 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Habilitações literárias — habilitações mínimas legalmente exigidas.

Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

a) Motoristas — habilitações mínimas legais e respectiva carta de condução.

b) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens — idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

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

2 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

3 — A escolaridade mínima imposta por lei.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

Grupo O — Trabalhadores químicos

1 — Analista principal — curso de química laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

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

3 — Preparador de laboratório — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Director fabril — bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.

2 — Chefe de produção — curso industrial ou equivalente, ou cinco anos de exercício efectivo de funções.

3 — Restantes categorias profissionais — mínimo de 18 anos de idade e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 6.^a**Período experimental**

1 — Salvo acordo escrito em contrário a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de 60 dias.

No entanto, para os trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança poderá ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental de 180 dias.

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

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido

o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

Cláusula 7.^a**Readmissão**

O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de 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 tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

Cláusula 8.^a**Quadros de pessoal e quotização sindical**

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a enviar e a afixar os mapas de quadros de pessoal.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, a cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, ao IDICT ou à segurança social.

3 — Os mapas mensais de quotização sindical serão enviados aos respectivos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitam.

Cláusula 9.^a**Dotações mínimas****Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares**

1 — Nas empresas com o mínimo de 12 trabalhadores deste grupo, inclusive, existirá obrigatoriamente um chefe de pessoal de apoio, observando-se para um número mais elevado de trabalhadores a mesma proporcionalidade.

2 — Nas empresas que possuem mais de um estabelecimento ou lugar de trabalho/delegações, filiais, etc.) observar-se-á, em cada um deles, a regra estabelecida no número anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

Para trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100 % do número de oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

b) Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

c) De 6 a 11 trabalhadores haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

d) De 12 a 20 trabalhadores haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

e) Com mais de 20, haverá um encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

f) Por cada grupo de 10 equipas de distribuição em serviço terá de haver um inspetor de vendas.

g) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspetor de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

h) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores		
	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	-	1	-
2	1	1	-
3	1	1	1
4	1	2	1
5	2	2	1
6	2	2	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	4	3	2
10	4	4	2

i) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

l) Além deste quadro de densidades mínimo, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário nos escritórios até quatro trabalhadores, um segundo-escriturário nos escritórios até três trabalhadores e um terceiro-escriturário nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25 % do de escriturários ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	1. ^a	2. ^a	3. ^a	Pratic.
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	3	3	2	2

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

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporção estabelecida neste grupo.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal resulte a promoção de profissionais.

5 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — As proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do quadro de densidade abaixo mencionado, ao qual se acrescentou o correspondente número máximo de trabalhadores indiferenciados (auxiliares menores e serventes):

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1. ^a	2. ^a	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
1	-	1	-	-	-
2	1	-	-	-	1
3	1	1	-	-	1
4	1	1	-	1	1
5	2	1	-	-	2
6	2	1	-	1	2
7	2	1	1	-	3
8	2	1	1	1	3
9	2	2	1	-	4
10	2	2	1	1	4

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

3 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Para os operadores de linha de produção será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operadores de 1.ª	Operadores de 2.ª
1	1	-
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7
11	3	8
12	4	8
13	4	9
14	4	10
15	5	10
16	5	11
17	5	12
18	5	13
19	6	13
20	6	14
21	6	15
22	7	15
23	7	16
24	7	17
25	8	17
26	8	18
27	8	19
28	8	20
29	9	20
30	9	21
31	9	22
32	10	22
33	10	23
34	10	24
35	11	24
36	11	25
37	11	26
38	11	27
39	12	27
40	12	28
41	12	29
42	13	29
43	13	30
44	13	31
45	14	31
46	14	32
47	14	33
48	14	34
49	15	34
50	15	35

2 — As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Cláusula 10.^a

Acesso

1 — Princípios gerais:

a) Para o preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando não possua nos seus quadros trabalhadores que reúnem as condições para tal;

b) Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja há mais tempo, indepen-

dentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

2 — Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais, observar-se-ão as seguintes normas:

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

O lugar de chefe de pessoal de apoio deverá ser ocupado por trabalhadores promovidos das restantes categorias constantes deste grupo.

Grupo C — Profissionais de electricidade

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;

2) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois do trabalhador ter completado 18 anos de idade;

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

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

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

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

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

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

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

e) O terceiro e segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após dois anos de permanência na respectiva categoria.

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

Grupo E — Profissionais de electrónica

Para qualquer das categorias destes profissionais poderá existir um estágio com a duração máxima de dois anos.

Grupos F — Profissionais de engenharia

1 — Neste grupo profissional adoptou-se a designação de profissionais de engenharia, estando nele integrados os profissionais habilitados com um curso superior ou todos aqueles que exercendo aquela actividade profissional não possuam aquela habilitação académica.

2 — Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será dobrado em dois (1-A) e (1-B), apenas diferenciados pelo vencimento.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Os profissionais de engenharia sem grau académico e devidamente credenciados seguem o estabelecido na alínea anterior para os bacharéis.

5 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

6 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

7 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, foi feita com base nas recomendações da FEANI (Federação das Associações Nacionais de Engenharia).

8 — No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

9 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau, para pertencer a esse grau.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os terceiros-escriurários ascenderão a segundos-escriurários logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os segundos-escriurários, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a primeiros-escriurários.

2 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriurários.

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão, nas condições específicas deste CCT, preenchidas por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, este será seleccionado entre aqueles que apresentem

melhores índices de classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — Os profissionais de 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais de 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

a) Os aprendizes com mais de dois anos nessa categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

b) No caso de aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

c) Para efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente serem tidos em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

d) Aos aprendizes será passado pelo Sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação que a entidade patronal se obriga a enviar ao respectivo Sindicato.

e) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos, passam a aprendizes, excepto se, por terem completado 18 anos, tiverem, entretanto, passado a serventes.

f) Serventes:

1) Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal ingresso em profissão por ele indicada;

2) A entidade patronal pronunciar-se-á sobre admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior em prazo máximo de 30 dias, contados a partir do momento em que dela teve conhecimento;

3) A entidade patronal que não admitir a passagem automática para a profissão indicada pelo servente, deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de 8 dias;

4) Caso se verifique a reprovação no exame referido no n.º 3 e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame;

5) Para efeitos do estipulado nesta cláusula conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontre no momento em que solicitou exame;

6) Para a realização do exame referido nos n.ºs 3 e 4, será nomeada uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representantes das partes.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Aos técnicos de desenho são asseguradas as seguintes promoções:

a) Os trabalhadores com o curso industrial de desenho ou equivalente, ingressam directamente na carreira de técnico de desenho, com a categoria de:

1) Tirocinante do 1.º ano, se até à admissão não tiverem exercido a profissão;

2) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes;

3) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão;

b) Os trabalhadores que, além do curso industrial de desenho ou equivalente, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinantes do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

a) Os analistas de 2.ª e 3.ª categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior decorridos três anos de permanência na sua categoria;

b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.ª

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Os operadores de linha de produção de 2.ª serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.ª, dois anos após a sua permanência naquela categoria.

2 — O provimento para a categoria profissional de motorista vendedor-distribuidor será efectuado preferencialmente entre os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista vendedor-distribuidor, desde que possuam carta de condução.

CAPÍTULO III**Contratos de duração temporária — Regimes especiais****Cláusula 11.ª****Trabalho sazonal — Contrato a termo**

1 — A admissão de trabalhadores a termo incerto só será admissível na medida em que a lei expressamente a permitir.

2 — O contrato a termo será sempre reduzido a escrito, devendo dele constar a identificação dos contratantes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, a data de início e o prazo.

3 — Na falta de forma escrita o contrato transformar-se-á em contrato sem termo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores, dentro dos prazos legais e por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a termo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

CAPÍTULO IV**Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 12.ª****Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;

b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, função e o cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;

g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 20 do mês seguinte;

h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega da cópia deste;

i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;

j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;

l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Cláusula 13.ª**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;

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

c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

i) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

j) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

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

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

e) Diminuir a retribuição ilíquida e demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;

f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviço de limpeza, de transporte ou em regime de avença;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) A prática do *lock-out*.

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal pro-

var que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas resultantes de transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título, e ainda no caso de cessão de exploração, mantêm-se os contratos com os trabalhadores abrangidos, bem como todos os direitos adquiridos, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos doze meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores àquela operação, afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e as garantias dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

Cláusula 17.^a

Situação de falência ou insolvência

A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por este CCT não pode ultrapassar as 40 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados, das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula seguinte.

2 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores administrativos não pode ultrapassar 39 horas.

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

consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.

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

5 — Os motoristas e ajudantes de motoristas estão obrigados ao uso de caderneta ou de tacógrafo.

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;

b) Fixação de período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 27.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

c) Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder 48 horas, num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos existentes as empresas garantirão a substituição correspondente.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula, as empresas só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos, por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 24,40.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

3 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transportes colectivos ou da empresa desde o local de trabalho ao de concentração habitual.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens: 50 % na 1.^a hora, 75 % na 2.^a e 100 % nas restantes.

Estas percentagens entendem-se sem prejuízo da retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho suplementar por dia, terá direito, além da retribuição prevista no n.º 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho suplementar terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito, se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte, se for prestado depois dessa data.

4 — A fórmula a considerar para cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Desde que a prestação de trabalho abranja o horário normal de uma refeição o trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito desta, ou na sua falta, ao seu pagamento nos termos do n.º 10 da cláusula 54.^a

Cláusula 22.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o trabalho prestado em dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados será pago com o acréscimo de 200 % da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis subsequentes, qualquer que tenha sido a sua duração.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um descanso equivalente ao trabalho prestado no mínimo de meio período de trabalho, a gozar nos termos da lei.

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equiva-

lente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvida a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelos menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir vinte anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — O início da laboração em regime de turnos será anunciado com um mínimo de um mês de antecedência devendo as respectivas escalas nominativas ser afixadas com oito dias de antecedência.

8 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, retomar sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

11 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 43,90 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o horário normal de trabalho tiver o seu início entre as 20 e as 0 horas, será integralmente remunerado como prestação de trabalho nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % ou 35 %, respectivamente, conforme o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

4 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho suplementar; as taxas por trabalho suplementar e por trabalho nocturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário da hora simples, adicionando-se, de seguida, as remunerações obtidas.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

2 — O requerimento da isenção de horário de trabalho deverá ser remetido nos termos da lei ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

3 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente

efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;
O feriado municipal.

§ único. Será concedida tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro excepto quando coincida com o dia de descanso semanal ou para efeitos de organização de ponte, circunstâncias em que será considerado o dia 26 de Dezembro.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, pode este ser substituído pelo feriado distrital ou pelo dia de tradição do local onde se situam as instalações da empresa.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em exposições, feiras, acontecimentos especiais e supermercados, poderão descansar em dia que não coincida com o disposto no n.º 1 desta cláusula, sendo-lhes nesse caso atribuído um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 28.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de período de férias. A contagem compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, excluindo os feriados.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador tem direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a 8 dias úteis de férias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior. Quando a admissão ocorra no 2.º semestre o direito a férias só vence após seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar as férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — O período de férias será estabelecido por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo caberá à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a

férias já vencido, este terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

10 — 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 verificou, serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

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

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

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula e os restantes casos previstos na lei.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo impedimento por facto a ela não imputável, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

16 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

17 — a) Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

c) Haverá lugar à 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.

18 — Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

19 — As férias terão início em dia útil, e no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para efeito do gozo de férias do seu pessoal.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Até 10 dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos do n.º 2 da cláusula 28.^a

3 — Quando, por interesse da empresa e havendo acordo do trabalhador, as férias sejam gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a empresa deverá atribuir um subsídio suplementar ou qualquer outro sistema compensatório, para além do referido nos números anteriores.

Cláusula 30.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar.

Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;

c) Casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras ou afins no 1.º grau de linha recta, durante 5 dias.

e) Falecimento de irmãos, avós, netos, e cunhados bem como as pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias.

f) Cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;

g) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais do que uma vez por trimestre;

h) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;

i) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstas na cláusula 34.^a

2 — Nos casos mencionados nas alíneas d) e e), os trabalhadores serão dispensados, com perda de remuneração, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 32.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo, no referente à retribuição do disposto no n.º 1 da cláusula 34.^a, nas cláusulas 69.^a e 70.^a e no n.º 8 da cláusula 85.^a

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir a diminuir o período de férias nos termos previstos na lei.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 31.^a e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Dispensas

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

Cláusula 36.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, não pressupondo a efectiva prestação de trabalho, lhe estejam sendo atri-

buídas por este contrato colectivo ou por iniciativa da entidade patronal.

2 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Além do consignado no n.º 1, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, por crimes que admitam caução, pelo período que aquela durar, até 45 dias.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 38.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente ou, por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Infracção disciplinar

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias da entidade patronal.

Cláusula 40.^a

Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem que iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil,

o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a entidade patronal, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 42.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

Cláusula 43.^a

Aplicação de outras sanções

1 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto neste cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

Cláusula 44.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requeiram.

Cláusula 45.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;

e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou de delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 46.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 47.^a

Recurso

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo II.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição, diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação, com o vencimento do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 28,10. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

Cláusula 49.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — Qualquer que seja a forma de pagamento, a retribuição certa mínima que o trabalhador aufera não pode ser inferior à estabelecida no anexo II.

2 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, os números de inscrição na segurança social e de contribuinte, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, suplementar e em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

4 — No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador sempre que haja alteração ou ainda a seu pedido.

Cláusula 50.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

1 — Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à 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 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período será remunerado segundo o estabelecido no número anterior.

3 — Quando se verifique o regime de experiência previsto no número anterior, dele será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através de carta, e será feita ainda a respectiva alteração no mapa de quotização.

Cláusula 51.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, neste último caso, em cada ano civil, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores ou as categorias profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham direito ou estejam a receber, por qualquer título, diuturnidades manterão o direito à sua percepção, excepto se para as respectivas categorias houver acesso obrigatório.

Cláusula 53.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorrer desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho em ano diferente do da admissão, esse subsídio será pago proporcionalmente ao período de tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a, o trabalhador receberá o subsídio de Natal diminuído do valor proporcional ao tempo que durar essa suspensão.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a suspensão de contrato de trabalho resultar do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, caso em que receberá o subsídio de Natal na totalidade.

CAPÍTULO X**Deslocações e serviço externo****Cláusula 54.^a****Princípios gerais**

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

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido.

4 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho suplementar do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

5 — As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença a este.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho e não é considerado para efeitos do n.º 2 da cláusula 20.^a

7 — Nos dias compreendidos entre o da ida e o do regresso, o tempo de trabalho que exceder o período normal de trabalho diário será pago como trabalho normal.

8 — O trabalhador tem direito a descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, até à meia-noite ou depois dessa hora.

9 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte em 1.^a classe, salvo nas viagens de avião.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,24;
Almoço ou jantar — € 9,78;

Alojamento e pequeno-almoço — € 28,75;
Diária completa — € 44.

Quando, justificada e comprovadamente, a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior à fixada, a empresa suportará integralmente a importância despendida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam regressar à empresa a horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

11 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação, por via dessa deslocação, perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura tenha normalmente direito.

Cláusula 55.^a**Pequenas deslocações**

Para efeitos do n.º 1 da cláusula anterior, consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, e grandes deslocações às restantes.

Cláusula 56.^a**Grandes deslocações**

1 — As grandes deslocações tal como são definidas na cláusula 55.^a derivam de:

a) A realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;

b) A realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito, para além do estipulado na cláusula 54.^a:

a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;

b) Ao regresso imediato, com pagamento de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro(a) com quem o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais.

3 — Para efeito do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, salvo acordo em contrário.

4 — Durante o período de deslocação, se por motivo de saúde, devidamente comprovado e em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, os serviços da segurança social não assegurem a respectiva assistência, a empresa assumirá as obrigações que lhes competiriam se o trabalhador não estivesse deslocado.

5 — Se, por razões clínicas, devidamente justificadas, for necessária a deslocação do trabalhador para o local onde exista a assistência requerida, este terá direito ao pagamento das respectivas viagens.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalhoCláusula 57.^a**Protecção à maternidade e paternidade**

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

Cláusula 57.^a-A**Licença por maternidade**

Os trabalhadores têm os seguintes direitos:

a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) Nos casos de nascimentos de múltiplos ⁽¹⁾, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro ⁽²⁾, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);

d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

f) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);

g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

Cláusula 57.^a-B**Licença por paternidade**

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvado na alínea g) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) De morte da mãe;

c) De decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 57.^a-C**Adopção**

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os conjugues forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do conjugue do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

Cláusula 57.^a-D**Dispensas para consultas e amamentação**

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

2 — A mãe que, comprovadamente ⁽³⁾, amamenta o filho tem direito a ser dispensada tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora ⁽⁴⁾ para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 57.^a-E**Suspensão da prestação de trabalho**

O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade para acompanhamento do filho.

O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

Cláusula 58.^a

Trabalho de menores

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis é vedado às empresas encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

Clausula 59.^a

Qualificação de trabalhador-estudante

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem, que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Ficam ainda abrangidos pelo regime do trabalhador-estudante, com excepção das cláusulas 60.^a, 61.^a, 62.^a e 64.^a, os estudantes que frequentam cursos de formação profissional, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

Cláusula 60.^a

Facilidades para frequência das aulas

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula.

5 — A dispensa de serviço para a frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de

uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração do trabalho até 33 horas — dispensa até 4 horas;

b) Duração do trabalho entre 34 e 37 horas — dispensa até 5 horas;

c) Duração do trabalho igual ou superior a 38 horas — dispensa até 6 horas.

6 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

7 — Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor de regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, a um dia por mês de dispensa de trabalho sem perda de remuneração.

Cláusula 61.^a

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 62.^a

Cessação de direitos

1 — As regalias previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 60.^a cessam quando o trabalhador-estudante não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

3 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nas cláusulas anteriores, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação do estatuto de trabalhador-estudante.

Cláusula 63.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se sem perda de vencimento ou de qualquer regalia para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação da presente cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

Cláusula 64.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo nos casos de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

a) Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender 1 dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

Cláusula 65.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

2 — Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 66.^a

Requisitos para a fruição de regalias

Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade patronal, fazer

prova da sua condição de trabalhador-estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final do ano escolar.

Cláusula 67.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 60.^a da presente secção se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal das empresas, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores com funções de maior complexidade ou de especialização, mediante prévia autorização, as empresas suportarão a aquisição de livros, revistas e ou outro material de formação, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos até ao limite anual de 25 % da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de baixa por doença, e salvo regime mais favorável para os trabalhadores já aplicável por força de convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, do 1.º ao 23.º dia de doença ocorrida durante o ano civil, obrigando-se este a entregar, posteriormente, o subsídio que vier a receber da segurança social.

Cláusula 70.^a

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos

para funções compatíveis com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral do vencimento actualizado respeitante à categoria à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez e reforma.

3 — No caso de incapacidade total temporária, as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhes a entrega das indemnizações atribuídas pela companhia seguradora.

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, na medida do possível, a uma distância não superior a 500 m, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, de acordo com a organização do horário de trabalho, e de dotar esse espaço com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições e assegurar aparelhagem conveniente, tendo em atenção a legislação aplicável à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

3 — Enquanto a empresa não dispuser do local referido no n.º 1 desta cláusula, esta deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

4 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 3,13 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 72.^a

Creches

1 — As empresas que nos diversos locais onde exercem a sua actividade tenham 20 ou mais crianças menores de 3 anos, filhos de trabalhadores ao seu serviço, deverão, no prazo de um ano, a contar da data da publicação do presente contrato, pôr em funcionamento nesses locais uma creche com as acomodações e condições, higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes.

2 — A distância da creche ao local de trabalho da maioria dos trabalhadores não deverá ultrapassar os 300 m.

3 — Poderão diversas empresas, situadas na mesma localidade, sustentar em comum uma creche, desde que tenha as condições necessárias.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

Cláusula 73.^a

Condições para a existência da comissão de segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes na cláusula 75.^a

Cláusula 74.^a

Composição da comissão de segurança

1 — Cada comissão de segurança será composta paritariamente e, no mínimo, por dois elementos de cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções de membro das comissões de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões de segurança

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos.

i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao IDICT. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 76.^a

Reuniões das comissões

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparecimento às respectivas reuniões de um funcionário do IDICT.

Cláusula 77.^a

Encarregado de segurança

Em todas as empresas abrangidas por este contrato colectivo, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à higiene e segurança do trabalho, e será designado por «encarregado de segurança».

Cláusula 78.^a

Atribuições do encarregado

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários do IDICT.

Cláusula 79.^a

Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para existência da comissão de segurança, as atribuições que a esta se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

Cláusula 80.^a

Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Emprego e Segurança Social, a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Condições especiais de trabalho

1 — Todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas têm direito ao fornecimento de vestuário e acessórios adequados e serão obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da empresa, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — Sempre que os trabalhadores procedam, regularmente, ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, as suas tarefas deverão ser obrigatoriamente reconvertidas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

CAPÍTULO XV

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 83.^a

Direito a reunião

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

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só poderão ser convocadas pela comissão intersindical, comissão sindical ou pela maioria dos delegados sindicais, por esta ordem, ou, na sua falta, por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

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

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que devidamente credenciados.

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

Cláusula 84.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

1) Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas;

2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções;

3) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindicato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, o IDICT.

Cláusula 85.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

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

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

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de 54 horas por mês não acumuláveis.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 86.^a, o crédito de horas a que se refere o número seguinte será atribuído aos delegados sindicais cujo número será apurado de acordo com a fórmula seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

6 — Para o exercício das suas funções, o(s) delegado(s) sindical(is) dispõe(m) de um crédito de dez horas por mês, não acumuláveis.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem o respectivo subsídio ou outras regalias.

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

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas 48 horas seguintes ao 1.º dia em que a falta se verificar.

Cláusula 86.^a

Organização sindical

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

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

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

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

a) Até 29 trabalhadores — 2 delegados;

b) De 30 a 49 trabalhadores — 3 delegados;

c) De 50 a 99 trabalhadores — 4 delegados;

d) De 100 a 199 trabalhadores — 6 delegados;

e) De 200 a 499 trabalhadores — 10 delegados;

f) De 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados resulta da fórmula:

$$10 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

6 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais referido no n.º 4 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

Cláusula 87.^a

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

Cláusula 88.^a

Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

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

- a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;
- b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;
- e) Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuições para a segurança social, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, mudança de turnos, de local de trabalho, de secção, ouvidos os trabalhadores, sem o qual tal não poderá ter lugar.

Cláusula 89.^a

Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical terá reuniões ordinárias com a administração ou o seu representante, sem perda de retribuição e dentro do horário normal de trabalho. Em caso de urgência ou sempre que a comissão sindical da empresa o requeira, poderão ter lugar outras reuniões fora das horas de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 85.^a

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal terão de ser anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuído ou fixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

Cláusula 90.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 85.^a

CAPÍTULO XVI

Comissões paritárias

Cláusula 91.^a

Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outro pela Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

3 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeito da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas, à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 93.^a

Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCTV e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 94.^a

Declaração da maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCTV.

(¹) Gémeos.

(²) O que há-de nascer.

(³) Comprove por escrito e mediante apresentação de atestado médico.

(⁴) Cada um.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto/assessor de administração/gerência. — É o(a) profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

Adjunto/assessor de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos ou parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

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

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

Ajudante de chefe de linha. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

Ajudante de costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes à função.

Ajudante de encarregado fabril. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Ajudante de encarregado de produção. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o encarregado de produção em

todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de fogueiro. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Ajudante de motorista. — É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Ajudante de técnico de equipamento de venda. — É o(a) trabalhador(a) que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

Analista. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normais especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista estagiário. — É o(a) trabalhador(a) que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

Analista principal. — É o(a) trabalhador(a) que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

Analista de sistemas. — É o(a) trabalhador(a) 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 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 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 de análise de sistemas de tratamento automático de informação.

Apontador. — É o(a) trabalhador(a) que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias primas entregues e as quantidades de produto fabricado e o eventual desperdício, verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Aprendiz. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona 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 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, designadamente 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 ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas 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.

Auxiliar de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Auxiliar de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Auxiliar de produção. — É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento; par-

ticipa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados procede às várias operações manuais.

Auxiliar de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

Caixa. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores, respeitantes a mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Canalizador. — É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de plástico ou outros materiais, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de limpos. — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários 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 equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se os houver.

Chefe ou encarregado de produção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de equipa. — É o(a) trabalhador(a) que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de linha. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de manutenção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de pessoal de apoio. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.ª, grupo B.

Chefe de produto ou grupo de produtos. — É o(a) trabalhador(a) que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob a orientação superior e desenvolve todas as acções, internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

Chefe de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas, seja directamente, estabelecendo os necessários contactos, com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

Chefe de sala de processos. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos.

Chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

Chefe de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador. — É o(a) trabalhador(a) que procede fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

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

Contabilista/técnico oficial de contas. — É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabi-

lísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer 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 relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

Contínuo. — É o(a) trabalhador(a) que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que lhe é destinada.

Controlador de produção. — É o(a) trabalhador(a) que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau *brix* e CO_2 do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

Costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que procede à marcação, corte e costura à mão ou à máquina, de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus de sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

Cozinheiro. — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; 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; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários; vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

Demonstrador/repositor. — É o(a) trabalhador(a) que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando

da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os *stocks* existentes.

Desenhador. — É o(a) trabalhador(a) que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o(a) trabalhador(a) que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Director. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

Director-geral. — É o(a) trabalhador(a) que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

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

Educador de infância. — É o(a) trabalhador(a) habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

Empregado de balcão. — É o(a) trabalhador(a) que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o(a) trabalhador(a) que sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas o pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado. — É o(a) trabalhador(a) que organiza, dirige, coordena e controla o serviço, directamente, chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Encarregado geral de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Estagiário. — É o(a) trabalhador(a) que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota de danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Fogueiro. — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

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

Informático. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, 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 funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Inspector de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que inspecciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas

de vendas. Visita clientes e distribuidores informando-se das suas necessidades e reclamações.

Jardineiro. — É o(a) trabalhador(a) que procede ao cultivo de zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

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

Lubrificador de veículos automóveis. — É o(a) trabalhador(a) que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

Montador de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário; acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de linha de produção. — É o(a) trabalhador(a) que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

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

Operador de máquinas de elevação e transporte. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador de sistemas. — É o(a) trabalhador(a) que conhece e opera com os sistemas operativos e os sistemas aplicativos dos computadores dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

Operador de tratamento de águas. — É o(a) trabalhador(a) que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais.

Operário não especializado ou servente. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

Paquete. — É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

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

Pintor. — É o(a) trabalhador(a) que executa qualquer trabalho de pintura em obras, veículos, máquinas ou móveis. Prepara as superfícies, aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Porteiro ou guarda. — É o(a) trabalhador(a) cuja missão consiste em assegurar, defender e vigiar a conservação das instalações, e de outros valores que lhe sejam confiados, registar as entradas saídas de pessoal, mercadorias, veículos e materiais nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Praticante. — É o(a) trabalhador(a) que pratica para uma das categorias de oficial.

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

Preparador de extractos, concentrados e sumos. — É o(a) trabalhador(a) que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

Preparador de xaropes. — É o(a) trabalhador(a) que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Profissionais de engenharia:

Graus 1-A e 1-B:

Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

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 controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B seguinte ao grau 1-A.

Grau 2:

Descrição geral de funções:

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

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para 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:

Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos 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 invulgaes 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 juízos 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:

Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização.

b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou 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, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico 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-lhe 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) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Programador. — É o(a) trabalhador(a) 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 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.

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

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

Recepção. — É o(a) trabalhador(a) que recebe clientes e dá explicação sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcio-

nários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com telex ou outros meios análogos, em assuntos específicos da administração ou direcção.

Serralheiro civil. — É o(a) trabalhador(a) que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

Servente de construção civil. — É o(a) trabalhador(a) sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Servente de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Servente de viaturas de carga. — É o(a) trabalhador(a) que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos pro-

cessos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico auxiliar de electrónica. — É o(a) trabalhador(a) que sob orientação técnica superior conserva e repara aparelhos electrónicos de menor complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica. — É o(a) trabalhador(a) que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica estagiário. — Sem definição de funções nos termos da cláusula 10.^a — grupo E.

Técnico de equipamento de venda. — É o(a) profissional que procede à manutenção e reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

Técnico de organização. — É o(a) trabalhador(a) que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

Técnico de serviço social. — É o(a) trabalhador(a) 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 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 e a definição e concretização da política pessoal.

Telefonista. — É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Tesoureiro. — É o(a) trabalhador(a) que dirige o departamento de tesouraria, 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.

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

Vendedor. — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral	1 272,50
1	Director Profissional de engenharia de grau 4	1 202
2	Adjunto/assessor de direcção Profissional de engenharia de grau 3	1 085
3	Analista de sistemas Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril Chefe de departamento, de divisão ou serviço Chefe de vendas Contabilista/técnico oficial de contas Profissional de engenharia de grau 2 Tesoreroiro	973
4	Ajudante de encarregado fabril Analista principal Chefe de manutenção Chefe de produto ou grupo de produtos Chefe de publicidade Chefe de secção Chefe ou encarregado de produção Encarregado geral de armazém Profissional de engenharia de grau 1-B Programador Técnico de organização	810,50
5	Ajudante de encarregado de produção Desenhador projectista Guarda-livros Inspector de vendas Operador de sistemas Profissional de engenharia de grau 1-A Técnico de serviço social	672
6	Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo Técnico de electrónica	619,50
7	Analista de 1. ^a Chefe de equipa Chefe de linha Chefe de sala de processo Técnico de equipamento de venda	576,50
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 2. ^a Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Caixeiro Canalizador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Desenhador Distribuidor Educador de infância Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Informático Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Motorista vendedor distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico auxiliar de electrónica Torneiro mecânico Vendedor Afinador de máquinas de 2. ^a	555

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
9	Ajudante de chefe de linha Analista de 3. ^a Apontador Assistente administrativo de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de limpos 1. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. ^a Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2. ^a Demonstrador/repositor Fogoeiro de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e transporte Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Recepcionista Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Técnico de electrónica estagiário	521
10	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário Carpinteiro de limpos 2. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. ^a Controlador de produção Empregado de balcão Lubrificador de 2. ^a Lubrificador de veículos automóveis Operador de linha de produção de 1. ^a Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Preparador de xaropes Telefonista	503
11	Auxiliar de armazém Ajudante de fogoeiro Auxiliar de laboratório Auxiliar de publicidade Caixeiro-ajudante Contínuo Costureiro Empregado de refeitório Estagiário Operador de linhas de produção de 2. ^a Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Pré-oficial electricista Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	463
12	Auxiliar de produção Ajudante de costureiro Jardineiro	452,50
13	Servente de limpeza	451
14	Aprendiz Paquete Praticante	450

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Adjunto/assessor de administração/gerência;
Adjunto/assessor de direcção;

Analista de sistemas;
Chefe de departamento, divisão ou serviço;
Chefe de vendas;
Director;
Director-geral;
Profissional de engenharia de grau 1-A;
Profissional de engenharia de grau 1-B;
Profissional de engenharia de grau 2;
Profissional de engenharia de grau 3;
Profissional de engenharia de grau 4.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista/técnico oficial de contas;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudantes de encarregado fabril;
Analista principal;
Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril;
Chefe de produto ou de grupo de produtos;
Técnico de serviço social.

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

Chefe de equipa;
Chefe de linha;
Chefe de manutenção;
Chefe de publicidade;
Chefe de sala de processo;
Chefe de secção;
Chefe ou encarregado de produção;
Encarregado;
Encarregado geral de armazém;
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Desenhador projectista;
Guarda-livros;
Programador;
Secretário da direcção;
Técnico administrativo;
Técnico de electrónica;
Técnico de organização.

4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa;
Informático;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de sistemas;
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Fiel de armazém;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Ajudante de chefe de linha;
Controlador de produção;
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas;
Analista;
Canalizador;
Carpinteiro de toscos ou cofragens;
Carpinteiro de limpos;
Chefe de pessoal de apoio;
Cozinheiro;
Desenhador;
Educadora de infância;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Montador de publicidade;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Motorista vendedor-distribuidor;
Oficial electricista;
Operador de máquinas de elevação e transporte;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Técnico auxiliar de electrónica;
Técnico de equipamento de venda;
Torneiro mecânico.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de fogoeiro;
Ajudante de motorista;
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor;
Ajudante de técnico de equipamento de venda;
Apontador;
Auxiliar de publicidade;
Cobrador;
Conferente;
Costureiro;
Demonstrador/repositor;
Distribuidor;
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Lubrificador;
Lubrificador de veículos automóveis;
Pré-oficial electricista;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Operador de linha de produção;
Operador de tratamento de águas;
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureiro;
Auxiliar de armazém;
Auxiliar de laboratório;
Caixeiro-ajudante;
Contínuo;
Operário não especializado ou servente;
Porteiro ou guarda;
Servente da construção civil;
Servente de limpeza;
Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar de produção.

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista;
Analista estagiário;
Aprendiz;
Estagiário;
Paquete;
Praticante.

Lisboa, 25 de Junho de 2009.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

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

Fernando Campos Guerra, mandatário.

Pela FETRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Fernando Campos Guerra, mandatário.

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

Fernando Campos Guerra, mandatário.

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

Fernando Campos Guerra, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria

e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do seguinte sindicato:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 7 de Julho de 2009. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 6 de Julho de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira*.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCEs:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

7 de Julho de 2009.

Depositado em 14 de Julho de 2009, a fl. 51 do livro n.º 11, com o n.º 166/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio da Alimentação, Bebidas e Afins — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — Indústria de Bebidas não Alcoólicas e Águas Minero-Medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP-Estatística) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera as convenções colectivas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, 26, de 15 de Julho de 2005, e 27, de 22 de Julho de 2006.

2 — O presente CCT abrange 46 empresas a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevivência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2009. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2009.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — As empresas deverão, para efeitos de admissão, consultar os serviços oficiais e os dos sindicatos.

2 — No caso de igualdade de condições para o preenchimento do lugar, as empresas obrigam-se a admitir, prioritariamente, desempregados.

3 — Não poderá haver discriminação pelo facto de o candidato ser deficiente, devendo as empresas com mais de 50 trabalhadores ter no seu quadro permanente, sempre que possível 2 % de deficientes.

4 — As empresas promoverão a realização de exames médicos tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador, observando a legislação vigente.

5 — Nos 15 dias posteriores à admissão deverá ser assinado um documento, por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro ainda a enviar para a associação sindical respectiva, desde que o trabalhador esteja sindicalizado, e donde conste o seguinte:

- a) Identificação completa do trabalhador;
- b) Definição de funções;
- c) Categoria profissional;
- d) Classe, escalão ou grau, se os houver;
- e) Retribuição (remuneração, subsídios e outros);
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- i) Resultado do exame médico de admissão;
- j) Regulamentos específicos da empresa.

6 — A entidade patronal não pode fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições especiais de admissão

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja, nos termos da lei, coligada da segunda, manter-se-ão todos os direitos e regalias já adquiridos.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas neste CCT são exigidas as condições mínimas que se seguem:

Grupo A — Cobradores

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

2 — Habilitações mínimas — as condições mínimas exigidas por lei.

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

2 — As idades mínimas de admissão são de 16 anos para pacote e de 18 anos para as restantes categorias.

3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 9.º ano de escolaridade ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório.

4 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — A idade mínima de admissão será de 16 anos e as habilitações serão as mínimas legais.

2 — A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento apresentado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou pelo sindicato.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

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

2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior à de praticante.

4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 18 anos idade.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Devem possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia será sempre exigido diploma ou a respectiva certidão de curso.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

5 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

6 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

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

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento de carteira profissional.

3 — Têm preferência na admissão:

a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;

b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras, oficialmente reconhecido;

c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;

b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de «despenseiro» e de seis meses para a de «empregado de balcão»;

c) Seja qual for a idade no momento da admissão a aprendizagem para a categoria de «cozinheiro» será de dois anos;

d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade, passam à categoria de «estagiário».

5 — Estágio:

a) O período de estágio é de doze meses;

b) Haverá um período de estágio para a categoria de «cozinheiro»;

c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;

d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

a) Os documentos comprovativos da carteira profissional dos trabalhadores é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz ou o cartão de identificação sindical;

b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular:

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos ou um ano conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 ou 17 anos;

b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;

c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões de metalurgia ou metalomecânica.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

6 — Nas categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificadores, os menores são directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do grupo I da cláusula 9.^a

7 — O tempo de tirocínio e aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenham sido prestados, conta-se sempre para efeito de antiguidade dos praticantes e dos aprendizes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

Grupo J — Trabalhadores telefonistas

1 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Habilitações literárias — habilitações mínimas legalmente exigidas.

Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

a) Motoristas — habilitações mínimas legais e respectiva carta de condução.

b) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens — idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

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

2 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

3 — A escolaridade mínima imposta por lei.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

Grupo O — Trabalhadores químicos

1 — Analista principal — curso de química laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

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

3 — Preparador de laboratório — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Director fabril — bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.

2 — Chefe de produção — curso industrial ou equivalente, ou cinco anos de exercício efectivo de funções.

3 — Restantes categorias profissionais — mínimo de 18 anos de idade e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Salvo acordo escrito em contrário a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de 60 dias.

No entanto, para os trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança poderá ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental de 180 dias.

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

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

Cláusula 7.^a

Readmissão

O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de 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 tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

Cláusula 8.^a

Quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a enviar e a afixar os mapas de quadros de pessoal.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, a cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, ao IDICT ou à segurança social.

3 — Os mapas mensais de quotização sindical serão enviados aos respectivos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitam.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

1 — Nas empresas com o mínimo de 12 trabalhadores deste grupo, inclusive, existirá obrigatoriamente

um chefe de pessoal de apoio, observando-se para um número mais elevado de trabalhadores a mesma proporcionalidade.

2 — Nas empresas que possuem mais de um estabelecimento ou lugar de trabalho/delegações, filiais, etc.) observar-se-á, em cada um deles, a regra estabelecida no número anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

Para trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100 % do número de oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

b) Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

c) De 6 a 11 trabalhadores haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

d) De 12 a 20 trabalhadores haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

e) Com mais de 20, haverá um encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

f) Por cada grupo de 10 equipas de distribuição em serviço terá de haver um inspector de vendas.

g) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

h) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores		
	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	-	1	-
2	1	1	-
3	1	1	1
4	1	2	1
5	2	2	1
6	2	2	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	4	3	2
10	4	4	2

i) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

l) Além deste quadro de densidades mínimo, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário nos escritórios até quatro trabalhadores, um segundo-escriturário nos escritórios até três trabalhadores e um terceiro-escriturário nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25 % do de escriturários ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	1. ^a	2. ^a	3. ^a	Pratic.
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	3	3	2	2

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

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporção estabelecida neste grupo.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal resulte a promoção de profissionais.

5 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — As proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do quadro de densidade abaixo mencionado, ao qual se acrescentou

o correspondente número máximo de trabalhadores indiferenciados (auxiliares menores e serventes):

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1. ^a	2. ^a	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
1	-	1	-	-	-
2	1	-	-	-	1
3	1	1	-	-	1
4	1	1	-	1	1
5	2	1	-	-	2
6	2	1	-	1	2
7	2	1	1	-	3
8	2	1	1	1	3
9	2	2	1	-	4
10	2	2	1	1	4

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

3 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Para os operadores de linha de produção será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operadores de 1. ^a	Operadores de 2. ^a
1	1	-
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7
11	3	8
12	4	8
13	4	9
14	4	10
15	5	10
16	5	11
17	5	12
18	5	13
19	6	13
20	6	14
21	6	15
22	7	15
23	7	16
24	7	17
25	8	17
26	8	18
27	8	19
28	8	20
29	9	20
30	9	21
31	9	22
32	10	22
33	10	23
34	10	24
35	11	24

Número de trabalhadores	Operadores de 1. ^a	Operadores de 2. ^a
36	11	25
37	11	26
38	11	27
39	12	27
40	12	28
41	12	29
42	13	29
43	13	30
44	13	31
45	14	31
46	14	32
47	14	33
48	14	34
49	15	34
50	15	35

2 — As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Cláusula 10.^a

Acesso

1 — Princípios gerais:

a) Para o preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando não possua nos seus quadros trabalhadores que reúnem as condições para tal;

b) Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja há mais tempo, independentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

2 — Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais, observar-se-ão as seguintes normas:

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

O lugar de chefe de pessoal de apoio deverá ser ocupado por trabalhadores promovidos das restantes categorias constantes deste grupo.

Grupo C — Profissionais de electricidade

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;

2) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois do trabalhador ter completado 18 anos de idade;

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

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

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Ins-

tituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Curso Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

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

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

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

e) O terceiro e segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após dois anos de permanência na respectiva categoria.

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

Grupo E — Profissionais de electrónica

Para qualquer das categorias destes profissionais poderá existir um estágio com a duração máxima de dois anos.

Grupos F — Profissionais de engenharia

1 — Neste grupo profissional adoptou-se a designação de profissionais de engenharia, estando nele integrados os profissionais habilitados com um curso superior ou todos aqueles que exercendo aquela actividade profissional não possuam aquela habilitação académica.

2 — Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A) e (1-B), apenas diferenciados pelo vencimento.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Os profissionais de engenharia sem grau académico e devidamente credenciados seguem o estabelecido na alínea anterior para os bacharéis.

5 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

6 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

7 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, foi feita com base nas recomendações da FEANI (Federação das Associações Nacionais de Engenharia).

8 — No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

9 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau, para pertencer a esse grau.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os segundos-escriturários, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a primeiros-escriturários.

2 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão, nas condições específicas deste CCT, preenchidas por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, este será seleccionado entre aqueles que apresentem melhores índices de classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — Os profissionais de 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais de 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

a) Os aprendizes com mais de dois anos nessa categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

b) No caso de aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

c) Para efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente serem tidos em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

d) Aos aprendizes será passado pelo Sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação que a entidade patronal se obriga a enviar ao respectivo Sindicato.

e) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos, passam a aprendizes, excepto se, por terem completado 18 anos, tiverem, entretanto, passado a serventes.

f) Serventes:

1) Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal ingresso em profissão por ele indicada;

2) A entidade patronal pronunciar-se-á sobre admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior em prazo máximo de 30 dias, contados a partir do momento em que dela teve conhecimento;

3) A entidade patronal que não admitir a passagem automática para a profissão indicada pelo servente, deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de 8 dias;

4) Caso se verifique a reprovação no exame referido no n.º 3 e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame;

5) Para efeitos do estipulado nesta cláusula conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontre no momento em que solicitou exame;

6) Para a realização do exame referido nos n.ºs 3 e 4, será nomeada uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representantes das partes.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Aos técnicos de desenho são asseguradas as seguintes promoções:

a) Os trabalhadores com o curso industrial de desenho ou equivalente, ingressam directamente na carreira de técnico de desenho, com a categoria de:

1) Tirocinante do 1.º ano, se até à admissão não tiverem exercido a profissão;

2) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes;

3) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão;

b) Os trabalhadores que, além do curso industrial de desenho ou equivalente, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinantes do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

a) Os analistas de 2.ª e 3.ª categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior decorridos três anos de permanência na sua categoria;

b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.ª

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Os operadores de linha de produção de 2.ª serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.ª, dois anos após a sua permanência naquela categoria.

2 — O provimento para a categoria profissional de motorista vendedor-distribuidor será efectuado preferencialmente entre os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista vendedor-distribuidor, desde que possuam carta de condução.

CAPÍTULO III

Contratos de duração temporária — Regimes especiais

Cláusula 11.ª

Trabalho sazonal — Contrato a termo

1 — A admissão de trabalhadores a termo incerto só será admissível na medida em que a lei expressamente a permitir.

2 — O contrato a termo será sempre reduzido a escrito, devendo dele constar a identificação dos contratantes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, a data de início e o prazo.

3 — Na falta de forma escrita o contrato transformar-se-á em contrato sem termo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores, dentro dos prazos legais e por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a termo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;

b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, função e o cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;

g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 20 do mês seguinte;

h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega da cópia deste;

i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;

j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;

l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;

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

c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

i) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

j) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

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

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

e) Diminuir a retribuição ilíquida e demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;

f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviço de limpeza, de transporte ou em regime de avença;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) A prática do *lock-out*.

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas resultantes de transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título, e ainda no caso de cessão de exploração, mantêm-se os contratos com os trabalhadores abrangidos, bem como todos os direitos adquiridos, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos doze meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores àquela operação, afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e as garantias dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

Cláusula 17.^a**Situação de falência ou insolvência**

A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalhoCláusula 18.^a**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por este CCT não pode ultrapassar as 40 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados, das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula seguinte.

2 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores administrativos não pode ultrapassar 39 horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.

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

5 — Os motoristas e ajudantes de motoristas estão obrigados ao uso de caderneta ou de tacógrafo.

Cláusula 19.^a**Horário especial de trabalho**

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;

b) Fixação de período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 27.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

c) Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder 48 horas, num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos existentes as empresas garantirão a substituição correspondente.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula, as empresas só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos, por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 24,40.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

Cláusula 20.^a**Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

3 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transportes colectivos ou da empresa desde o local de trabalho ao de concentração habitual.

Cláusula 21.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens: 50 % na 1.^a hora, 75 % na 2.^a e 100 % nas restantes.

Estas percentagens entendem-se sem prejuízo da retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho suplementar por dia, terá direito, além da retribuição prevista no n.º 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho suplementar terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito, se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte, se for prestado depois dessa data.

4 — A fórmula a considerar para cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Desde que a prestação de trabalho abranja o horário normal de uma refeição o trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito desta, ou na sua falta, ao seu pagamento nos termos do n.º 10 da cláusula 54.^a

Cláusula 22.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o trabalho prestado em dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados será pago com o acréscimo de 200 % da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis subsequentes, qualquer que tenha sido a sua duração.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um descanso equivalente ao trabalho prestado no mínimo de meio período de trabalho, a gozar nos termos da lei.

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equivalente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvida a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelos menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir vinte anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — O início da laboração em regime de turnos será anunciado com um mínimo de um mês de antecedência

devido as respectivas escalas nominativas ser afixadas com oito dias de antecedência.

8 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

11 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 43,90 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o horário normal de trabalho tiver o seu início entre as 20 e as 0 horas, será integralmente remunerado como prestação de trabalho nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % ou 35 %, respectivamente, conforme o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

4 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho suplementar; as taxas por trabalho suplementar e por trabalho nocturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário da hora simples, adicionando-se, de seguida, as remunerações obtidas.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

2 — O requerimento da isenção de horário de trabalho deverá ser remetido nos termos da lei ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

3 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;
O feriado municipal.

§ único. Será concedida tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro excepto quando coincida com o dia de descanso semanal ou para efeitos de organização de ponte, circunstâncias em que será considerado o dia 26 de Dezembro.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, pode este ser substituído pelo feriado distrital ou pelo dia de tradição do local onde se situam as instalações da empresa.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em exposições, feiras, acontecimentos especiais e supermercados, poderão descansar em dia que não coincida com o disposto no n.º 1 desta cláusula, sendo-lhes nesse caso atribuído um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 28.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de período de férias. A contagem compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, excluindo os feriados.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador tem direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a 8 dias úteis de férias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior. Quando a admissão ocorra no 2.º semestre o direito a férias só vence após seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente,

será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar as férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — O período de férias será estabelecido por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo caberá à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

10 — 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 verificou, serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

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

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

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula e os restantes casos previstos na lei.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo impedimento por facto a ela não imputável, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

16 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

17 — *a)* Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

c) Haverá lugar à 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.

18 — Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

19 — As férias terão início em dia útil, e no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para efeito do gozo de férias do seu pessoal.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Até 10 dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos do n.º 2 da cláusula 28.^a

3 — Quando, por interesse da empresa e havendo acordo do trabalhador, as férias sejam gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a empresa deverá atribuir um subsídio suplementar ou qualquer outro sistema compensatório, para além do referido nos números anteriores.

Cláusula 30.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nome-

adamente em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar.

Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;

c) Casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras ou afins no 1.º grau de linha recta, durante 5 dias.

e) Falecimento de irmãos, avós, netos, e cunhados bem como as pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias.

f) Cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;

g) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais do que uma vez por trimestre;

h) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;

i) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstas na cláusula 34.^a

2 — Nos casos mencionados nas alíneas *d)* e *e)*, os trabalhadores serão dispensados, com perda de remuneração, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 32.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo, no referente à retribuição do disposto no n.º 1 da cláusula 34.^a, nas cláusulas 69.^a e 70.^a e no n.º 8 da cláusula 85.^a

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir a diminuir o período de férias nos termos previstos na lei.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 31.^a e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Dispensas

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

Cláusula 36.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Além do consignado no n.º 1, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, por crimes que admitam caução, pelo período que aquela durar, até 45 dias.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 38.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente ou, por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Infracção disciplinar

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias da entidade patronal.

Cláusula 40.^a

Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem que iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com

competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a entidade patronal, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 42.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

Cláusula 43.^a

Aplicação de outras sanções

1 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

Cláusula 44.^a**Registo de sanções**

A entidade patronal deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requieram.

Cláusula 45.^a**Sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou de delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 46.^a**Consequências da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 47.^a**Recurso**

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO IX**Retribuição mínima do trabalho****Cláusula 48.^a****Princípio geral**

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo II.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição, diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação, com o vencimento do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 28,10. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

Cláusula 49.^a**Tempo e forma de pagamento**

1 — Qualquer que seja a forma de pagamento, a retribuição certa mínima que o trabalhador auferir não pode ser inferior à estabelecida no anexo II.

2 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, os números de inscrição na segurança social e de contribuinte, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, suplementar e em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

4 — No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador sempre que haja alteração ou ainda a seu pedido.

Cláusula 50.^a**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias**

1 — Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à 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 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período será remunerado segundo o estabelecido no número anterior.

3 — Quando se verifique o regime de experiência previsto no número anterior, dele será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através de carta, e será feita ainda a respectiva alteração no mapa de quotização.

Cláusula 51.^a**Substituições temporárias**

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, neste último caso, em cada ano civil, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 52.^a**Diuturnidades**

Os trabalhadores ou as categorias profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham direito ou estejam a receber, por qualquer título, diuturnidades manterão o direito à sua percepção, excepto se para as respectivas categorias houver acesso obrigatório.

Cláusula 53.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorrer desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho em ano diferente do da admissão, esse subsídio será pago proporcionalmente ao período de tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a, o trabalhador receberá o subsídio de Natal diminuído do valor proporcional ao tempo que durar essa suspensão.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a suspensão de contrato de trabalho resultar do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, caso em que receberá o subsídio de Natal na totalidade.

CAPÍTULO X**Deslocações e serviço externo****Cláusula 54.^a****Princípios gerais**

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

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido.

4 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho suplementar do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

5 — As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença a este.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho e não é considerado para efeitos do n.º 2 da cláusula 20.^a

7 — Nos dias compreendidos entre o da ida e o do regresso, o tempo de trabalho que exceder o período normal de trabalho diário será pago como trabalho normal.

8 — O trabalhador tem direito a descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, até à meia-noite ou depois dessa hora.

9 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte em 1.^a classe, salvo nas viagens de avião.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,24;

Almoço ou jantar — € 9,78;

Alojamento e pequeno-almoço — € 28,75;

Diária completa — € 44.

Quando, justificada e comprovadamente, a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior à fixada, a empresa suportará integralmente a importância despendida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam regressar à empresa a horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

11 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação, por via dessa deslocação, perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura tenha normalmente direito.

Cláusula 55.^a**Pequenas deslocações**

Para efeitos do n.º 1 da cláusula anterior, consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, e grandes deslocações às restantes.

Cláusula 56.^a**Grandes deslocações**

1 — As grandes deslocações tal como são definidas na cláusula 55.^a derivam de:

a) A realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;

b) A realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito, para além do estipulado na cláusula 54.^a:

a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se

for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;

b) Ao regresso imediato, com pagamento de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro(a) com quem o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais.

3 — Para efeito do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, salvo acordo em contrário.

4 — Durante o período de deslocação, se por motivo de saúde, devidamente comprovado e em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, os serviços da segurança social não assegurem a respectiva assistência, a empresa assumirá as obrigações que lhes competiriam se o trabalhador não estivesse deslocado.

5 — Se, por razões clínicas, devidamente justificadas, for necessária a deslocação do trabalhador para o local onde exista a assistência requerida, este terá direito ao pagamento das respectivas viagens.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.^a

Protecção à maternidade e paternidade

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

Cláusula 57.^a-A

Licença por maternidade

Os trabalhadores têm os seguintes direitos:

a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) Nos casos de nascimentos de múltiplos ⁽¹⁾, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro ⁽²⁾, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);

d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

f) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);

g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

Cláusula 57.^a-B

Licença por paternidade

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvado na alínea g) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) De morte da mãe;

c) De decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 57.^a-C

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os conjugues forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do conjugue do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

Cláusula 57.^a-D

Dispensas para consultas e amamentação

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

2 — A mãe que, comprovadamente ⁽³⁾, amamenta o filho tem direito a ser dispensada tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora ⁽⁴⁾ para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 57.^a-E

Suspensão da prestação de trabalho

O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

Cláusula 58.^a

Trabalho de menores

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis é vedado às empresas encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

Clausula 59.^a

Qualificação de trabalhador-estudante

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem, que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Ficam ainda abrangidos pelo regime do trabalhador-estudante, com excepção das cláusulas 60.^a, 61.^a, 62.^a e 64.^a, os estudantes que frequentam cursos de formação profissional, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

Cláusula 60.^a

Facilidades para frequência das aulas

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula.

5 — A dispensa de serviço para a frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração do trabalho até 33 horas — dispensa até 4 horas;

b) Duração do trabalho entre 34 e 37 horas — dispensa até 5 horas;

c) Duração do trabalho igual ou superior a 38 horas — dispensa até 6 horas.

6 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

7 — Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor de regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, a um dia por mês de dispensa de trabalho sem perda de remuneração.

Cláusula 61.^a

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 62.^a

Cessação de direitos

1 — As regalias previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 60.^a cessam quando o trabalhador-estudante não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

3 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nas cláusulas anteriores, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação do estatuto de trabalhador-estudante.

Cláusula 63.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se sem perda de vencimento ou de qualquer regalia para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação da presente cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

Cláusula 64.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo nos casos de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

a) Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender 1 dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

Cláusula 65.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

2 — Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 66.^a

Requisitos para a fruição de regalias

Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade patronal, fazer prova da sua condição de trabalhador-estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final do ano escolar.

Cláusula 67.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 60.^a da presente secção se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal das empresas, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores com funções de maior complexidade ou de especialização, mediante prévia autorização, as empresas suportarão a aquisição de livros, revistas e ou outro material de formação, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos até ao limite anual de 25 % da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de baixa por doença, e salvo regime mais favorável para os trabalhadores já aplicável por força de convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, do 1.º ao 23.º dia de doença ocorrida durante o ano civil, obrigando-se este a entregar, posteriormente, o subsídio que vier a receber da segurança social.

Cláusula 70.^a

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral do vencimento actualizado respeitante à categoria à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez e reforma.

3 — No caso de incapacidade total temporária, as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhes a entrega das indemnizações atribuídas pela companhia seguradora.

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, na medida do possível, a uma distância não superior a 500 m, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, de acordo com a organização do horário de trabalho, e de dotar esse espaço com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições e assegurar aparelhagem conveniente, tendo em atenção a legislação aplicável à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

3 — Enquanto a empresa não dispuser do local referido no n.º 1 desta cláusula, esta deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

4 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 3,13 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 72.^a

Creches

1 — As empresas que nos diversos locais onde exercem a sua actividade tenham 20 ou mais crianças menores de 3 anos, filhos de trabalhadores ao seu serviço, deverão, no prazo de um ano, a contar da data da publicação do presente contrato, pôr em funcionamento nesses locais uma creche com as acomodações e condições, higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes.

2 — A distância da creche ao local de trabalho da maioria dos trabalhadores não deverá ultrapassar os 300 m.

3 — Poderão diversas empresas, situadas na mesma localidade, sustentar em comum uma creche, desde que tenha as condições necessárias.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

Cláusula 73.^a

Condições para a existência da comissão de segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentarem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes na cláusula 75.^a

Cláusula 74.^a

Composição da comissão de segurança

1 — Cada comissão de segurança será composta paritariamente e, no mínimo, por dois elementos de cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções de membro das comissões de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões de segurança

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a

formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos.

i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao IDICT. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 76.^a

Reuniões das comissões

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparecimento às respectivas reuniões de um funcionário do IDICT.

Cláusula 77.^a

Encarregado de segurança

Em todas as empresas abrangidas por este contrato colectivo, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à higiene e segurança do trabalho, e será designado por «encarregado de segurança».

Cláusula 78.^a

Atribuições do encarregado

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

a) Colaborar com as comissões de segurança;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;

d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários do IDICT.

Cláusula 79.^a

Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para existência da comissão de segurança, as atribuições que a esta se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

Cláusula 80.^a

Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;

b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;

d) Comunicar ao Ministério do Emprego e Segurança Social, a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Condições especiais de trabalho

1 — Todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas têm direito ao fornecimento de vestuário e acessórios adequados e serão obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da empresa, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — Sempre que os trabalhadores procedam, regularmente, ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, as suas tarefas deverão ser obrigatoriamente reconvertidas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

CAPÍTULO XV

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 83.^a**Direito a reunião**

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

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só poderão ser convocadas pela comissão intersindical, comissão sindical ou pela maioria dos delegados sindicais, por esta ordem, ou, na sua falta, por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

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

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que devidamente credenciados.

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

Cláusula 84.^a**Condições para o exercício do direito sindical**

A entidade patronal é obrigada a:

1) Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas;

2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções;

3) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindicato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, o IDICT.

Cláusula 85.^a**Direitos dos trabalhadores com funções sindicais**

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

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

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções

sindicais ou em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de 54 horas por mês não acumuláveis.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 86.^a, o crédito de horas a que se refere o número seguinte será atribuído aos delegados sindicais cujo número será apurado de acordo com a fórmula seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

6 — Para o exercício das suas funções, o(s) delegado(s) sindical(is) dispõe(m) de um crédito de dez horas por mês, não acumuláveis.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem o respectivo subsídio ou outras regalias.

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

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas 48 horas seguintes ao 1.º dia em que a falta se verificar.

Cláusula 86.^a**Organização sindical**

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

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

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

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

a) Até 29 trabalhadores — 2 delegados;

b) De 30 a 49 trabalhadores — 3 delegados;

c) De 50 a 99 trabalhadores — 4 delegados;

- d) De 100 a 199 trabalhadores — 6 delegados;
 e) De 200 a 499 trabalhadores — 10 delegados;
 f) De 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados resulta da fórmula:

$$10 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

6 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais referido no n.º 4 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

Cláusula 87.^a

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

Cláusula 88.^a

Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

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

- a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;
- b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;
- e) Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuições para a segurança social, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, mudança de turnos, de local de trabalho, de secção, ouvidos os trabalhadores, sem o qual tal não poderá ter lugar.

Cláusula 89.^a

Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical terá reuniões ordinárias com a administração ou o seu representante, sem perda de retribuição e dentro do horário normal de trabalho. Em caso de urgência ou sempre que a comissão sindical da empresa o requeira, poderão ter lugar outras reuniões fora das horas de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 85.^a

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal terão de ser anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuído ou fixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

Cláusula 90.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 85.^a

CAPÍTULO XVI

Comissões paritárias

Cláusula 91.^a

Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outro pela Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

3 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeito da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas, à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 93.^a

Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCTV e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 94.^a

Declaração da maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCTV.

(¹) Gémeos.

(²) O que há-de nascer.

(³) Comprove por escrito e mediante apresentação de atestado médico.

(⁴) Cada um.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto/assessor de administração/gerência. — É o(a) profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

Adjunto/assessor de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos ou parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

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

Ajudante electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva

os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de chefe de linha. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

Ajudante de costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes à função.

Ajudante de encarregado fabril. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Ajudante de encarregado de produção. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de fogueiro. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Ajudante de motorista. — É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Ajudante de técnico de equipamento de venda. — É o(a) trabalhador(a) que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

Analista. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista estagiário. — É o(a) trabalhador(a) que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

Analista principal. — É o(a) trabalhador(a) que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

Analista de sistemas. — É o(a) trabalhador(a) 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 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 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 de análise de sistemas de tratamento automático de informação.

Apontador. — É o(a) trabalhador(a) que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias primas entregues e as quantidades de produto fabricado e o eventual desperdício, verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Aprendiz. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona 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 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, designadamente 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 ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas 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.

Auxiliar de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros

produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Auxiliar de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Auxiliar de produção. — É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento; participa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados procede às várias operações manuais.

Auxiliar de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

Caixa. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores, respeitantes a mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Canalizador. — É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de plástico ou outros materiais, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de limpos. — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários 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 equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário

ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se os houver.

Chefe ou encarregado de produção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de equipa. — É o(a) trabalhador(a) que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de linha. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de manutenção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de pessoal de apoio. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.ª, grupo B.

Chefe de produto ou grupo de produtos. — É o(a) trabalhador(a) que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob a orientação superior e desenvolve todas as acções, internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

Chefe de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas, seja directamente, estabelecendo os necessários contactos, com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

Chefe de sala de processos. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos.

Chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

Chefe de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador. — É o(a) trabalhador(a) que procede fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

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

Contabilista/técnico oficial de contas. — É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer 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 relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

Contínuo. — É o(a) trabalhador(a) que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que lhe é destinada.

Controlador de produção. — É o(a) trabalhador(a) que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau *brix* e *CO₂* do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

Costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que procede à marcação, corte e costura à mão ou à máquina, de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus de sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

Cozinheiro. — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; 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 guarnece-os; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários; vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

Demonstrador/repositor. — É o(a) trabalhador(a) que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os *stocks* existentes.

Desenhador. — É o(a) trabalhador(a) que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o(a) trabalhador(a) que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Director. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

Director-geral. — É o(a) trabalhador(a) que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

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

Educador de infância. — É o(a) trabalhador(a) habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

Empregado de balcão. — É o(a) trabalhador(a) que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o(a) trabalhador(a) que sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas o pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado. — É o(a) trabalhador(a) que organiza, dirige, coordena e controla o serviço, directamente, chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Encarregado geral de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Estagiário. — É o(a) trabalhador(a) que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota de danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Fogoeiro. — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

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

Informático. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia

o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, 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 funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Inspector de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que inspeciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas de vendas. Visita clientes e distribuidores informando-se das suas necessidades e reclamações.

Jardineiro. — É o(a) trabalhador(a) que procede ao cultivo de zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

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

Lubrificador de veículos automóveis. — É o(a) trabalhador(a) que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

Montador de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário; acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de linha de produção. — É o(a) trabalhador(a) que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das

facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de elevação e transporte. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador de sistemas. — É o(a) trabalhador(a) que conhece e opera com os sistemas operativos e os sistemas aplicativos dos computadores dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

Operador de tratamento de águas. — É o(a) trabalhador(a) que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais.

Operário não especializado ou servente. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

Paquete. — É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

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

Pintor. — É o(a) trabalhador(a) que executa qualquer trabalho de pintura em obras, veículos, máquinas ou móveis. Prepara as superfícies, aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Porteiro ou guarda. — É o(a) trabalhador(a) cuja missão consiste em assegurar, defender e vigiar a conservação das instalações, e de outros valores que lhe sejam confiados, registar as entradas saídas de pessoal, mercadorias, veículos e materiais nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Praticante. — É o(a) trabalhador(a) que pratica para uma das categorias de oficial.

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

Preparador de extractos, concentrados e sumos. — É o(a) trabalhador(a) que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

Preparador de xaropes. — É o(a) trabalhador(a) que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Profissionais de engenharia:

Graus 1-A e 1-B:

Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

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 controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B seguinte ao grau 1-A.

Grau 2:

Descrição geral de funções:

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

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para 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:

Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos 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 juízos 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:

Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização.

b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou 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, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico 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-lhe 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) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Programador. — É o(a) trabalhador(a) 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 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.

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

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

Recepcionista. — É o(a) trabalhador(a) que recebe clientes e dá explicação 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 transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com telex ou outros meios análogos, em assuntos específicos da administração ou direcção.

Serralheiro civil. — É o(a) trabalhador(a) que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

Servente de construção civil. — É o(a) trabalhador(a) sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Servente de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Servente de viaturas de carga. — É o(a) trabalhador(a) que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contábil;

lístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico auxiliar de electrónica. — É o(a) trabalhador(a) que sob orientação técnica superior conserva e repara aparelhos electrónicos de menor complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica. — É o(a) trabalhador(a) que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica estagiário. — Sem definição de funções nos termos da cláusula 10.^a — grupo E.

Técnico de equipamento de venda. — É o(a) profissional que procede à manutenção e reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

Técnico de organização. — É o(a) trabalhador(a) que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

Técnico de serviço social. — É o(a) trabalhador(a) 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 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 e a definição e concretização da política pessoal.

Telefonista. — É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Tesoureiro. — É o(a) trabalhador(a) que dirige o departamento de tesouraria, 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.

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

Vendedor. — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência . . . Director-geral	1 272,50
1	Director Profissional de engenharia de grau 4	1 202
2	Adjunto/assessor de direcção Profissional de engenharia de grau 3	1 085
3	Analista de sistemas Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril Chefe de departamento, de divisão ou serviço . . . Chefe de vendas Contabilista/técnico oficial de contas Profissional de engenharia de grau 2 Tesoureiro	973
4	Ajudante de encarregado fabril Analista principal Chefe de manutenção Chefe de produto ou grupo de produtos Chefe de publicidade Chefe de secção Chefe ou encarregado de produção Encarregado geral de armazém Profissional de engenharia de grau 1-B Programador Técnico de organização	810,50
5	Ajudante de encarregado de produção Desenhador projectista Guarda-livros Inspector de vendas Operador de sistemas Profissional de engenharia de grau 1-A Técnico de serviço social	672
6	Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo Técnico de electrónica	619,50
7	Analista de 1. ^a Chefe de equipa Chefe de linha Chefe de sala de processo Técnico de equipamento de venda	576,50
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 2. ^a Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Caixeiro Canalizador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Desenhador Distribuidor Educador de infância Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Informático Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Motorista vendedor distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade	555

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
	Preparador de extractos, concentrados e sumos . . Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico auxiliar de electrónica Torneiro mecânico Vendedor	
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de chefe de linha Analista de 3. ^a Apontador Assistente administrativo de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de limpos 1. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. ^a Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2. ^a Demonstrador/repositor Fogoeiro de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e transporte . Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Recepcionista Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Técnico de electrónica estagiário	521
10	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor . . Ajudante de técnico de equipamento de venda . . Analista estagiário Carpinteiro de limpos 2. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. ^a Controlador de produção Empregado de balcão Lubrificador de 2. ^a Lubrificador de veículos automóveis Operador de linha de produção de 1. ^a Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Preparador de xaropes Telefonista	503
11	Auxiliar de armazém Ajudante de fogoeiro Auxiliar de laboratório Auxiliar de publicidade Caixeiro-ajudante Contínuo Costureiro Empregado de refeitório Estagiário Operador de linhas de produção de 2. ^a Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Pré-oficial electricista Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	463
12	Auxiliar de produção Ajudante de costureiro Jardineiro	452,50
13	Servente de limpeza	451
14	Aprendiz Paquete Praticante	450

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Adjunto/assessor de administração/gerência;
Adjunto/assessor de direcção;
Analista de sistemas;
Chefe de departamento, divisão ou serviço;
Chefe de vendas;
Director;
Director-geral;
Profissional de engenharia de grau 1-A;
Profissional de engenharia de grau 1-B;
Profissional de engenharia de grau 2;
Profissional de engenharia de grau 3;
Profissional de engenharia de grau 4.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista/técnico oficial de contas;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudantes de encarregado fabril;
Analista principal;
Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril;
Chefe de produto ou de grupo de produtos;
Técnico de serviço social.

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

Chefe de equipa;
Chefe de linha;
Chefe de manutenção;
Chefe de publicidade;
Chefe de sala de processo;
Chefe de secção;
Chefe ou encarregado de produção;
Encarregado;
Encarregado geral de armazém;
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Desenhador projectista;
Guarda-livros;
Programador;
Secretário da direcção;
Técnico administrativo;
Técnico de electrónica;
Técnico de organização.

4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa;
Informático;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de sistemas;
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Fiel de armazém;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Ajudante de chefe de linha;
Controlador de produção;
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas;
Analista;
Canalizador;
Carpinteiro de toscos ou cofragens;
Carpinteiro de limpos;
Chefe de pessoal de apoio;
Cozinheiro;
Desenhador;
Educadora de infância;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Montador de publicidade;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Motorista vendedor-distribuidor;
Oficial electricista;
Operador de máquinas de elevação e transporte;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Técnico auxiliar de electrónica;
Técnico de equipamento de venda;
Torneiro mecânico.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de fogoeiro;
Ajudante de motorista;
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor;
Ajudante de técnico de equipamento de venda;
Apontador;
Auxiliar de publicidade;
Cobrador;
Conferente;

Costureiro;
Demonstrador/repositor;
Distribuidor;
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Lubrificador;
Lubrificador de veículos automóveis;
Pré-oficial electricista;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Operador de linha de produção;
Operador de tratamento de águas;
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureiro;
Auxiliar de armazém;
Auxiliar de laboratório;
Caixeiro-ajudante;
Contínuo;
Operário não especializado ou servente;
Porteiro ou guarda;
Servente da construção civil;
Servente de limpeza;
Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar de produção.

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista;
Analista estagiário;
Aprendiz;
Estagiário;
Paquete;
Praticante.

Lisboa, 25 de Junho de 2009.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Manuel Faria, mandatário.

Depositado em 15 de Julho de 2009, a fl. 51 do livro n.º 11, com o n.º 168/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — Indústria de Bebidas não Alcoólicas e Águas Minero-Medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP-Estatística) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera as convenções colectivas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, 26, de 15 de Julho de 2005, 27, de 22 de Julho de 2006, 28, de 29 de Julho de 2007, e 26, de 15 de Julho de 2008.

2 — O presente CCT abrange 46 empresas a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevigência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2009. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2009.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — As empresas deverão, para efeitos de admissão, consultar os serviços oficiais e os dos sindicatos.

2 — No caso de igualdade de condições para o preenchimento do lugar, as empresas obrigam-se a admitir, prioritariamente, desempregados.

3 — Não poderá haver discriminação pelo facto de o candidato ser deficiente, devendo as empresas com mais de 50 trabalhadores ter no seu quadro permanente, sempre que possível 2 % de deficientes.

4 — As empresas promoverão a realização de exames médicos tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador, observando a legislação vigente.

5 — Nos 15 dias posteriores à admissão deverá ser assinado um documento, por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro ainda a enviar para a associação sindical respectiva, desde que o trabalhador esteja sindicalizado, e donde conste o seguinte:

- a) Identificação completa do trabalhador;
- b) Definição de funções;
- c) Categoria profissional;
- d) Classe, escalão ou grau, se os houver;
- e) Retribuição (remuneração, subsídios e outros);
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- i) Resultado do exame médico de admissão;
- j) Regulamentos específicos da empresa.

6 — A entidade patronal não pode fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições especiais de admissão

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja, nos termos da lei, coligada da segunda, manter-se-ão todos os direitos e regalias já adquiridos.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas neste CCT são exigidas as condições mínimas que se seguem:

Grupo A — Cobradores

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

2 — Habilitações mínimas — as condições mínimas exigidas por lei.

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

2 — As idades mínimas de admissão são de 16 anos para pacote e de 18 anos para as restantes categorias.

3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 9.º ano de escolaridade ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório.

4 — Os pacotes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — A idade mínima de admissão será de 16 anos e as habilitações serão as mínimas legais.

2 — A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento apresentado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou pelo sindicato.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

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

2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior à de praticante.

4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 18 anos idade.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Devem possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia será sempre exigido diploma ou a respectiva certidão de curso.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

5 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

6 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

- 1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento de carteira profissional.
- 3 — Têm preferência na admissão:

a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;

b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras, oficialmente reconhecido;

c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;

b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de «despenseiro» e de seis meses para a de «empregado de balcão»;

c) Seja qual for a idade no momento da admissão a aprendizagem para a categoria de «cozinheiro» será de dois anos;

d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade, passam à categoria de «estagiário».

5 — Estágio:

a) O período de estágio é de doze meses;

b) Haverá um período de estágio para a categoria de «cozinheiro»;

c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;

d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

a) Os documentos comprovativos da carteira profissional dos trabalhadores é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz ou o cartão de identificação sindical;

b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular:

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos ou um ano conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 ou 17 anos;

b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;

c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões de metalurgia ou metalomecânica.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

6 — Nas categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificadores, os menores são directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do grupo I da cláusula 9.^a

7 — O tempo de tirocínio e aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenham sido prestados, conta-se sempre para efeito de antiguidade dos praticantes e dos aprendizes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

Grupo J — Trabalhadores telefonistas

1 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Habilitações literárias — habilitações mínimas legalmente exigidas.

Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

a) Motoristas — habilitações mínimas legais e respectiva carta de condução.

b) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens — idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

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

2 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

3 — A escolaridade mínima imposta por lei.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

Grupo O — Trabalhadores químicos

1 — Analista principal — curso de química laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

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

3 — Preparador de laboratório — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Director fabril — bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.

2 — Chefe de produção — curso industrial ou equivalente, ou cinco anos de exercício efectivo de funções.

3 — Restantes categorias profissionais — mínimo de 18 anos de idade e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 6.^a**Período experimental**

1 — Salvo acordo escrito em contrário a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de 60 dias.

No entanto, para os trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança poderá ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental de 180 dias.

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

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

Cláusula 7.^a**Readmissão**

O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de 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 tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

Cláusula 8.^a**Quadros de pessoal e quotização sindical**

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a enviar e a afixar os mapas de quadros de pessoal.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma

bem visível, a cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, ao IDICT ou à segurança social.

3 — Os mapas mensais de quotização sindical serão enviados aos respectivos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitam.

Cláusula 9.^a**Dotações mínimas****Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares**

1 — Nas empresas com o mínimo de 12 trabalhadores deste grupo, inclusive, existirá obrigatoriamente um chefe de pessoal de apoio, observando-se para um número mais elevado de trabalhadores a mesma proporcionalidade.

2 — Nas empresas que possuem mais de um estabelecimento ou lugar de trabalho/delegações, filiais, etc.) observar-se-á, em cada um deles, a regra estabelecida no número anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

Para trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100 % do número de oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

b) Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

c) De 6 a 11 trabalhadores haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

d) De 12 a 20 trabalhadores haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

e) Com mais de 20, haverá um encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

f) Por cada grupo de 10 equipas de distribuição em serviço terá de haver um inspector de vendas.

g) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

h) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores		
	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	-	1	-
2	1	1	-

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores		
	1.ª	2.ª	3.ª
3	1	1	1
4	1	2	1
5	2	2	1
6	2	2	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	4	3	2
10	4	4	2

i) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

l) Além deste quadro de densidades mínimo, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário nos escritórios até quatro trabalhadores, um segundo-escriturário nos escritórios até três trabalhadores e um terceiro-escriturário nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25 % do de escriturários ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	1.ª	2.ª	3.ª	Pratic.
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados

o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporção estabelecida neste grupo.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal resulte a promoção de profissionais.

5 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — As proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do quadro de densidade abaixo mencionado, ao qual se acrescentou o correspondente número máximo de trabalhadores indifferenciados (auxiliares menores e serventes):

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1.ª	2.ª	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
1	-	1	-	-	-
2	1	-	-	-	1
3	1	1	-	-	1
4	1	1	-	1	1
5	2	1	-	-	2
6	2	1	-	1	2
7	2	1	1	-	3
8	2	1	1	1	3
9	2	2	1	-	4
10	2	2	1	1	4

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

3 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Para os operadores de linha de produção será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operadores de 1.ª	Operadores de 2.ª
1	1	-
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7
11	3	8
12	4	8
13	4	9
14	4	10
15	5	10
16	5	11
17	5	12

Número de trabalhadores	Operadores de 1.ª	Operadores de 2.ª
18.....	5	13
19.....	6	13
20.....	6	14
21.....	6	15
22.....	7	15
23.....	7	16
24.....	7	17
25.....	8	17
26.....	8	18
27.....	8	19
28.....	8	20
29.....	9	20
30.....	9	21
31.....	9	22
32.....	10	22
33.....	10	23
34.....	10	24
35.....	11	24
36.....	11	25
37.....	11	26
38.....	11	27
39.....	12	27
40.....	12	28
41.....	12	29
42.....	13	29
43.....	13	30
44.....	13	31
45.....	14	31
46.....	14	32
47.....	14	33
48.....	14	34
49.....	15	34
50.....	15	35

2 — As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Cláusula 10.ª

Acesso

1 — Princípios gerais:

a) Para o preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando não possua nos seus quadros trabalhadores que reúnem as condições para tal;

b) Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja há mais tempo, independentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

2 — Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais, observar-se-ão as seguintes normas:

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

O lugar de chefe de pessoal de apoio deverá ser ocupado por trabalhadores promovidos das restantes categorias constantes deste grupo.

Grupo C — Profissionais de electricidade

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;

2) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois do trabalhador ter completado 18 anos de idade;

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

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

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

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

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

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

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

e) O terceiro e segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após dois anos de permanência na respectiva categoria.

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

Grupo E — Profissionais de electrónica

Para qualquer das categorias destes profissionais poderá existir um estágio com a duração máxima de dois anos.

Grupos F — Profissionais de engenharia

1 — Neste grupo profissional adoptou-se a designação de profissionais de engenharia, estando nele integrados os profissionais habilitados com um curso superior ou todos aqueles que exercendo aquela actividade profissional não possuam aquela habilitação académica.

2 — Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A) e (1-B), apenas diferenciados pelo vencimento.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Os profissionais de engenharia sem grau académico e devidamente credenciados seguem o estabelecido na alínea anterior para os bacharéis.

5 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja perma-

nência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

6 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

7 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, foi feita com base nas recomendações da FEANI (Federação das Associações Nacionais de Engenharia).

8 — No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

9 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau, para pertencer a esse grau.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os segundos-escriturários, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a primeiros-escriturários.

2 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão, nas condições específicas deste CCT, preenchidas por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, este será seleccionado entre aqueles que apresentem melhores índices de classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — Os profissionais de 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais de 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

a) Os aprendizes com mais de dois anos nessa categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

b) No caso de aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

c) Para efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente serem tidos em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

d) Aos aprendizes será passado pelo Sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação que a entidade patronal se obriga a enviar ao respectivo Sindicato.

e) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos, passam a aprendizes, excepto se, por terem completado 18 anos, tiverem, entretanto, passado a serventes.

f) Serventes:

1) Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal ingresso em profissão por ele indicada;

2) A entidade patronal pronunciar-se-á sobre admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior em prazo máximo de 30 dias, contados a partir do momento em que dela teve conhecimento;

3) A entidade patronal que não admitir a passagem automática para a profissão indicada pelo servente, deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de 8 dias;

4) Caso se verifique a reprovação no exame referido no n.º 3 e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame;

5) Para efeitos do estipulado nesta cláusula conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontre no momento em que solicitou exame;

6) Para a realização do exame referido nos n.ºs 3 e 4, será nomeada uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representantes das partes.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Aos técnicos de desenho são asseguradas as seguintes promoções:

a) Os trabalhadores com o curso industrial de desenho ou equivalente, ingressam directamente na carreira de técnico de desenho, com a categoria de:

1) Tirocinante do 1.º ano, se até à admissão não tiverem exercido a profissão;

2) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes;

3) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão;

b) Os trabalhadores que, além do curso industrial de desenho ou equivalente, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinantes do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

a) Os analistas de 2.^a e 3.^a categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior decorridos três anos de permanência na sua categoria;

b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.^a

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Os operadores de linha de produção de 2.^a serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.^a, dois anos após a sua permanência naquela categoria.

2 — O provimento para a categoria profissional de motorista vendedor-distribuidor será efectuado preferencialmente entre os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista vendedor-distribuidor, desde que possuam carta de condução.

CAPÍTULO III

Contratos de duração temporária — Regimes especiais

Cláusula 11.^a

Trabalho sazonal — Contrato a termo

1 — A admissão de trabalhadores a termo incerto só será admissível na medida em que a lei expressamente a permitir.

2 — O contrato a termo será sempre reduzido a escrito, devendo dele constar a identificação dos contratantes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, a data de início e o prazo.

3 — Na falta de forma escrita o contrato transformar-se-á em contrato sem termo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores, dentro dos prazos legais e por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a termo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;

b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado, donde constem o tempo durante o qual

o trabalhador esteve ao seu serviço, função e o cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;

g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 20 do mês seguinte;

h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega da cópia deste;

i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;

j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;

l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;

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

c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

i) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

j) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 14.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição ilíquida e demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviço de limpeza, de transporte ou em regime de avença;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática do *lock-out*.

Cláusula 15.^a**Transferência do trabalhador**

- 1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 2 — Se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 3 — Todo o acréscimo de despesas resultantes de transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

Cláusula 16.^a**Alteração da entidade patronal**

- 1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título, e ainda no caso de cessão de exploração, mantêm-se os contratos com os trabalhadores abrangidos, bem como todos os direitos adquiridos, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos doze meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores àquela operação, afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e as garantias dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

Cláusula 17.^a**Situação de falência ou insolvência**

A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalhoCláusula 18.^a**Período normal de trabalho**

- 1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por este CCT não pode ultrapassar as 40 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados, das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula seguinte.
- 2 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores administrativos não pode ultrapassar 39 horas.
- 3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.
- 4 — A todos os profissionais será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.
- 5 — Os motoristas e ajudantes de motoristas estão obrigados ao uso de caderneta ou de tacógrafo.

Cláusula 19.^a**Horário especial de trabalho**

- 1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.
- 2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.
- 3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.
- 4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;

b) Fixação de período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 27.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

c) Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder 48 horas, num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos existentes as empresas garantirão a substituição correspondente.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula, as empresas só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos, por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 24,40.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

3 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transportes colectivos ou da empresa desde o local de trabalho ao de concentração habitual.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens: 50 % na 1.^a hora, 75 % na 2.^a e 100 % nas restantes.

Estas percentagens entendem-se sem prejuízo da retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho suplementar por dia, terá direito, além da retribuição prevista no n.º 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho suplementar terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito, se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte, se for prestado depois dessa data.

4 — A fórmula a considerar para cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Desde que a prestação de trabalho abranja o horário normal de uma refeição o trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito desta, ou na sua falta, ao seu pagamento nos termos do n.º 10 da cláusula 54.^a

Cláusula 22.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o trabalho prestado em dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados será pago com o acréscimo de 200 % da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis subsequentes, qualquer que tenha sido a sua duração.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um descanso equivalente ao trabalho prestado no mínimo de meio período de trabalho, a gozar nos termos da lei.

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equivalente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvida a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelos menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir vinte anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — O início da laboração em regime de turnos será anunciado com um mínimo de um mês de antecedência devendo as respectivas escalas nominativas ser afixadas com oito dias de antecedência.

8 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

11 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 43,90 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o horário normal de trabalho tiver o seu início entre as 20 e as 0 horas, será integralmente remunerado como prestação de trabalho nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % ou 35 %, respectivamente, conforme o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

4 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho suplementar; as taxas por trabalho suplementar e por trabalho nocturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário

da hora simples, adicionando-se, de seguida, as remunerações obtidas.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

2 — O requerimento da isenção de horário de trabalho deverá ser remetido nos termos da lei ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

3 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;
O feriado municipal.

§ único. Será concedida tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro excepto quando coincida com o dia de descanso semanal ou para efeitos de organização de ponte, circunstâncias em que será considerado o dia 26 de Dezembro.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, pode este ser substituído pelo feriado distrital ou pelo dia de tradição do local onde se situam as instalações da empresa.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em exposições, feiras, acontecimentos especiais e supermercados, poderão descansar em dia que não coincida com o disposto no n.º 1 desta cláusula, sendo-lhes nesse caso atribuído um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 28.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de pe-

ríodo de férias. A contagem compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, excluindo os feriados.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador tem direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a 8 dias úteis de férias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior. Quando a admissão ocorra no 2.º semestre o direito a férias só vence após seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar as férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — O período de férias será estabelecido por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo caberá à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

10 — 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 verificou, serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

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

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

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o

disposto no n.º 8 desta cláusula e os restantes casos previstos na lei.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo impedimento por facto a ela não imputável, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

16 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

17 — a) Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

c) Haverá lugar à 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.

18 — Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

19 — As férias terão início em dia útil, e no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para efeito do gozo de férias do seu pessoal.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Até 10 dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos do n.º 2 da cláusula 28.^a

3 — Quando, por interesse da empresa e havendo acordo do trabalhador, as férias sejam gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a empresa deverá atribuir um subsídio suplementar ou qualquer outro sistema compensatório, para além do referido nos números anteriores.

Cláusula 30.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar.

Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;

c) Casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras ou afins no 1.º grau de linha recta, durante 5 dias;

e) Falecimento de irmãos, avós, netos, e cunhados bem como as pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias.

f) Cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;

g) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais do que uma vez por trimestre;

h) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;

i) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstas na cláusula 34.^a

2 — Nos casos mencionados nas alíneas d) e e), os trabalhadores serão dispensados, com perda de remuneração, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 32.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo, no referente à retribuição do disposto no n.º 1 da cláusula 34.^a, nas cláusulas 69.^a e 70.^a e no n.º 8 da cláusula 85.^a

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir a diminuir o período de férias nos termos previstos na lei.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 31.^a e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Dispensas

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

Cláusula 36.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Além do consignado no n.º 1, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, por crimes que admitam caução, pelo período que aquela durar, até 45 dias.

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 38.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente

ou, por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Infracção disciplinar

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias da entidade patronal.

Cláusula 40.^a

Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem que iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar pode a entidade patronal, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 42.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

Cláusula 43.^a

Aplicação de outras sanções

1 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa

com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

Cláusula 44.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requeiram.

Cláusula 45.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou de delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 46.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 47.^a

Recurso

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo II.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição, diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação, com o vencimento do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 28,10. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

Cláusula 49.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — Qualquer que seja a forma de pagamento, a retribuição certa mínima que o trabalhador aufera não pode ser inferior à estabelecida no anexo II.

2 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, os números de inscrição na segurança social e de contribuinte, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, suplementar e em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

4 — No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador sempre que haja alteração ou ainda a seu pedido.

Cláusula 50.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

1 — Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias,

ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à 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 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período será remunerado segundo o estabelecido no número anterior.

3 — Quando se verifique o regime de experiência previsto no número anterior, dele será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através de carta, e será feita ainda a respectiva alteração no mapa de quotização.

Cláusula 51.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, neste último caso, em cada ano civil, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores ou as categorias profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham direito ou estejam a receber, por qualquer título, diuturnidades manterão o direito à sua percepção, excepto se para as respectivas categorias houver acesso obrigatório.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorrer desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho em ano diferente do da admissão, esse subsídio será pago proporcionalmente ao período de tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a, o trabalhador receberá o subsídio de Natal diminuído do valor proporcional ao tempo que durar essa suspensão.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a suspensão de contrato de trabalho resultar do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, caso em que receberá o subsídio de Natal na totalidade.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externoCláusula 54.^a**Princípios gerais**

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

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido.

4 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho suplementar do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

5 — As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença a este.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho e não é considerado para efeitos do n.º 2 da cláusula 20.^a

7 — Nos dias compreendidos entre o da ida e o do regresso, o tempo de trabalho que exceder o período normal de trabalho diário será pago como trabalho normal.

8 — O trabalhador tem direito a descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, até à meia-noite ou depois dessa hora.

9 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte em 1.ª classe, salvo nas viagens de avião.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,24;
Almoço ou jantar — € 9,78;
Alojamento e pequeno-almoço — € 28,75;
Diária completa — € 44.

Quando, justificada e comprovadamente, a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior à fixada, a empresa suportará integralmente a importância despendida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam regressar à empresa a horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

11 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação, por via dessa deslocação, perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura tenha normalmente direito.

Cláusula 55.^a**Pequenas deslocações**

Para efeitos do n.º 1 da cláusula anterior, consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso

diário do trabalhador à sua residência habitual, e grandes deslocações às restantes.

Cláusula 56.^a**Grandes deslocações**

1 — As grandes deslocações tal como são definidas na cláusula 55.^a derivam de:

a) A realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;

b) A realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito, para além do estipulado na cláusula 54.^a:

a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;

b) Ao regresso imediato, com pagamento de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro(a) com quem o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais.

3 — Para efeito do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, salvo acordo em contrário.

4 — Durante o período de deslocação, se por motivo de saúde, devidamente comprovado e em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, os serviços da segurança social não assegurem a respectiva assistência, a empresa assumirá as obrigações que lhes competiriam se o trabalhador não estivesse deslocado.

5 — Se, por razões clínicas, devidamente justificadas, for necessária a deslocação do trabalhador para o local onde exista a assistência requerida, este terá direito ao pagamento das respectivas viagens.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalhoCláusula 57.^a**Protecção à maternidade e paternidade**

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

Cláusula 57.^a-A**Licença por maternidade**

Os trabalhadores têm os seguintes direitos:

a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) Nos casos de nascimentos de múltiplos ⁽¹⁾, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro ⁽²⁾, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);

d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

f) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);

g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

Cláusula 57.^a-B

Licença por paternidade

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvado na alínea g) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) De morte da mãe;

c) De decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 57.^a-C

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adop-

tante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os conjugues forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do conjugue do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

Cláusula 57.^a-D

Dispensas para consultas e amamentação

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

2 — A mãe que, comprovadamente ⁽³⁾, amamenta o filho tem direito a ser dispensada tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora ⁽⁴⁾ para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 57.^a-E

Suspensão da prestação de trabalho

O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

Cláusula 58.^a

Trabalho de menores

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis é vedado às empresas encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

Cláusula 59.^a**Qualificação de trabalhador-estudante**

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem, que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Ficam ainda abrangidos pelo regime do trabalhador-estudante, com excepção das cláusulas 60.^a, 61.^a, 62.^a e 64.^a, os estudantes que frequentam cursos de formação profissional, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

Cláusula 60.^a**Facilidades para frequência das aulas**

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula.

5 — A dispensa de serviço para a frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração do trabalho até 33 horas — dispensa até 4 horas;

b) Duração do trabalho entre 34 e 37 horas — dispensa até 5 horas;

c) Duração do trabalho igual ou superior a 38 horas — dispensa até 6 horas.

6 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

7 — Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor de regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, a um dia por mês de dispensa de trabalho sem perda de remuneração.

Cláusula 61.^a**Regime de turnos**

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula

anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 62.^a**Cessação de direitos**

1 — As regalias previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 60.^a cessam quando o trabalhador-estudante não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

3 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nas cláusulas anteriores, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação do estatuto de trabalhador-estudante.

Cláusula 63.^a**Prestação de exames ou provas de avaliação**

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se sem perda de vencimento ou de qualquer regalia para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação da presente cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

Cláusula 64.^a**Férias e licenças**

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo

se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo nos casos de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

a) Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

Cláusula 65.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

2 — Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 66.^a

Requisitos para a fruição de regalias

Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade patronal, fazer prova da sua condição de trabalhador-estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final do ano escolar.

Cláusula 67.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 60.^a da presente secção se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal das empresas, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de

aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores com funções de maior complexidade ou de especialização, mediante prévia autorização, as empresas suportarão a aquisição de livros, revistas e ou outro material de formação, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos até ao limite anual de 25 % da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de baixa por doença, e salvo regime mais favorável para os trabalhadores já aplicável por força de convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, do 1.º ao 23.º dia de doença ocorrida durante o ano civil, obrigando-se este a entregar, posteriormente, o subsídio que vier a receber da segurança social.

Cláusula 70.^a

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral do vencimento actualizado respeitante à categoria à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez e reforma.

3 — No caso de incapacidade total temporária, as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhes a entrega das indemnizações atribuídas pela companhia seguradora.

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, na medida do possível, a uma distância não superior a 500 m, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, de acordo com a organização do horário de trabalho, e de dotar esse espaço com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições e assegurar aparelhagem conveniente, tendo em atenção a legislação aplicável à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

3 — Enquanto a empresa não dispuser do local referido no n.º 1 desta cláusula, esta deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

4 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 3,13 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 72.^a

Creches

1 — As empresas que nos diversos locais onde exercem a sua actividade tenham 20 ou mais crianças menores de 3 anos, filhos de trabalhadores ao seu serviço, deverão, no prazo de um ano, a contar da data da publicação do presente contrato, pôr em funcionamento nesses locais uma creche com as acomodações e condições, higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes.

2 — A distância da creche ao local de trabalho da maioria dos trabalhadores não deverá ultrapassar os 300 m.

3 — Poderão diversas empresas, situadas na mesma localidade, sustentar em comum uma creche, desde que tenha as condições necessárias.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

Cláusula 73.^a

Condições para a existência da comissão de segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentarem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes na cláusula 75.^a

Cláusula 74.^a

Composição da comissão de segurança

1 — Cada comissão de segurança será composta paritariamente e, no mínimo, por dois elementos de cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções de membro das comissões de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões de segurança

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao IDICT. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 76.^a

Reuniões das comissões

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

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparecimento às respectivas reuniões de um funcionário do IDICT.

Cláusula 77.^a

Encarregado de segurança

Em todas as empresas abrangidas por este contrato colectivo, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à higiene e segurança do trabalho, e será designado por «encarregado de segurança».

Cláusula 78.^a

Atribuições do encarregado

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

a) Colaborar com as comissões de segurança;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou

prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;

d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários do IDICT.

Cláusula 79.^a

Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para existência da comissão de segurança, as atribuições que a esta se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

Cláusula 80.^a

Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;

b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;

d) Comunicar ao Ministério do Emprego e Segurança Social, a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Condições especiais de trabalho

1 — Todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas têm direito ao fornecimento de vestuário e acessórios adequados e serão obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da empresa, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — Sempre que os trabalhadores procedam, regularmente, ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, as suas tarefas deverão ser obrigatoriamente reconvertidas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

CAPÍTULO XV

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 83.^a

Direito a reunião

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

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só poderão ser convocadas pela comissão intersindical, comissão sindical ou pela maioria dos delegados sindicais, por esta ordem, ou, na sua falta, por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

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

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que devidamente credenciados.

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

Cláusula 84.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

1) Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas;

2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções;

3) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindicato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, o IDICT.

Cláusula 85.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Sem prejuízo da laboração normal da empresa, os delegados sindicais têm direito de afixar e distribuir no

interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

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

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

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de 54 horas por mês não acumuláveis.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 86.^a, o crédito de horas a que se refere o número seguinte será atribuído aos delegados sindicais cujo número será apurado de acordo com a fórmula seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

6 — Para o exercício das suas funções, o(s) delegado(s) sindical(is) dispõe(m) de um crédito de dez horas por mês, não acumuláveis.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem o respectivo subsídio ou outras regalias.

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

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas 48 horas seguintes ao 1.º dia em que a falta se verificar.

Cláusula 86.^a

Organização sindical

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

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

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

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

a) Até 29 trabalhadores — 2 delegados;

b) De 30 a 49 trabalhadores — 3 delegados;

c) De 50 a 99 trabalhadores — 4 delegados;

d) De 100 a 199 trabalhadores — 6 delegados;

e) De 200 a 499 trabalhadores — 10 delegados;

f) De 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados resulta da fórmula:

$$10 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

6 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais referido no n.º 4 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

Cláusula 87.^a

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

Cláusula 88.^a

Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

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

a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;

b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;

c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;

e) Visar os mapas de quotas sindicais e de contribuições para a segurança social, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;

f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, mudança de turnos, de local de trabalho, de secção, ouvidos os trabalhadores, sem o qual tal não poderá ter lugar.

Cláusula 89.^a**Reuniões da comissão sindical da empresa
com a direcção da empresa**

1 — A comissão sindical terá reuniões ordinárias com a administração ou o seu representante, sem perda de retribuição e dentro do horário normal de trabalho. Em caso de urgência ou sempre que a comissão sindical da empresa o requeira, poderão ter lugar outras reuniões fora das horas de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 85.^a

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal terão de ser anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuído ou fixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

Cláusula 90.^a**Formalização**

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 85.^a

CAPÍTULO XVI

Comissões paritáriasCláusula 91.^a**Comissões paritárias**

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outro pela Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

3 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeito da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitóriasCláusula 92.^a**Manutenção das regalias adquiridas**

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas, à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 93.^a**Declaração de intenções**

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCTV e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 94.^a**Declaração da maior favorabilidade do contrato**

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCTV.

(¹) Gémeos.

(²) O que há-de nascer.

(³) Comprove por escrito e mediante apresentação de atestado médico.

(⁴) Cada um.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto/assessor de administração/gerência. — É o(a) profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

Adjunto/assessor de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos ou parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

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

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

Ajudante de chefe de linha. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

Ajudante de costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes à função.

Ajudante de encarregado fabril. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Ajudante de encarregado de produção. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de fogueiro. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Ajudante de motorista. — É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Ajudante de técnico de equipamento de venda. — É o(a) trabalhador(a) que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

Analista. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normais especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista estagiário. — É o(a) trabalhador(a) que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

Analista principal. — É o(a) trabalhador(a) que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados

no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

Analista de sistemas. — É o(a) trabalhador(a) 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 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 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 de análise de sistemas de tratamento automático de informação.

Apontador. — É o(a) trabalhador(a) que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias primas entregues e as quantidades de produto fabricado e o eventual desperdício, verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Aprendiz. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona 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 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, designadamente 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 ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados ne-

cessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas 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.

Auxiliar de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Auxiliar de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Auxiliar de produção. — É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento; participa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados procede às várias operações manuais.

Auxiliar de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoio no exterior a colocação de distribuição de material.

Caixa. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores, respeitantes a mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Canalizador. — É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de plástico ou outros materiais, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de limpos. — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosko ou cofragem. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários 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 equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se os houver.

Chefe ou encarregado de produção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de equipa. — É o(a) trabalhador(a) que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de linha. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de manutenção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de pessoal de apoio. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.ª, grupo B.

Chefe de produto ou grupo de produtos. — É o(a) trabalhador(a) que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob a orientação superior e desenvolve todas as acções, internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

Chefe de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas, seja directamente, estabelecendo os necessários contactos, com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos

e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

Chefe de sala de processos. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos.

Chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

Chefe de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador. — É o(a) trabalhador(a) que procede fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

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

Contabilista/técnico oficial de contas. — É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer 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 relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

Contínuo. — É o(a) trabalhador(a) que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que lhe é destinada.

Controlador de produção. — É o(a) trabalhador(a) que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau *brix* e CO_2 do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

Costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que procede à marcação, corte e costura à mão ou à máquina, de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus de sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

Cozinheiro. — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; 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; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários; vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

Demonstrador/repositor. — É o(a) trabalhador(a) que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os *stocks* existentes.

Desenhador. — É o(a) trabalhador(a) que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o(a) trabalhador(a) que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Director. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

Director-geral. — É o(a) trabalhador(a) que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

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

Educador de infância. — É o(a) trabalhador(a) habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

Empregado de balcão. — É o(a) trabalhador(a) que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o(a) trabalhador(a) que sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas o pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado. — É o(a) trabalhador(a) que organiza, dirige, coordena e controla o serviço, directamente, chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Encarregado geral de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Estagiário. — É o(a) trabalhador(a) que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota de danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Fogoeiro. — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

Guarda-livros. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende

nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Informático. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, 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 funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Inspector de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que inspeciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas de vendas. Visita clientes e distribuidores informando-se das suas necessidades e reclamações.

Jardineiro. — É o(a) trabalhador(a) que procede ao cultivo de zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

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

Lubrificador de veículos automóveis. — É o(a) trabalhador(a) que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

Montador de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário; acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de linha de produção. — É o(a) trabalhador(a) que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

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

Operador de máquinas de elevação e transporte. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador de sistemas. — É o(a) trabalhador(a) que conhece e opera com os sistemas operativos e os sistemas aplicativos dos computadores dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

Operador de tratamento de águas. — É o(a) trabalhador(a) que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais.

Operário não especializado ou servente. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

Paquete. — É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

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

Pintor. — É o(a) trabalhador(a) que executa qualquer trabalho de pintura em obras, veículos, máquinas ou móveis. Prepara as superfícies, aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Porteiro ou guarda. — É o(a) trabalhador(a) cuja missão consiste em assegurar, defender e vigiar a conservação das instalações, e de outros valores que lhe sejam confiados, registar as entradas saídas de pessoal, mercadorias, veículos e materiais nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Praticante. — É o(a) trabalhador(a) que pratica para uma das categorias de oficial.

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

Preparador de extractos, concentrados e sumos. — É o(a) trabalhador(a) que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

Preparador de xaropes. — É o(a) trabalhador(a) que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Profissionais de engenharia:

Graus 1-A e 1-B:

Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- 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 controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B seguinte ao grau 1-A.

Grau 2:

Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para 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:

Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos 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 juízos 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:

Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou 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, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico 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-lhe 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) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Programador. — É o(a) trabalhador(a) 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 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.

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

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

Recepcionista. — É o(a) trabalhador(a) que recebe clientes e dá explicação 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 transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com telex ou outros meios análogos, em assuntos específicos da administração ou direcção.

Serralheiro civil. — É o(a) trabalhador(a) que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

Servente de construção civil. — É o(a) trabalhador(a) sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Servente de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Servente de viaturas de carga. — É o(a) trabalhador(a) que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste,

coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico auxiliar de electrónica. — É o(a) trabalhador(a) que sob orientação técnica superior conserva e repara aparelhos electrónicos de menor complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica. — É o(a) trabalhador(a) que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica estagiário. — Sem definição de funções nos termos da cláusula 10.ª — grupo E.

Técnico de equipamento de venda. — É o(a) profissional que procede à manutenção e reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

Técnico de organização. — É o(a) trabalhador(a) que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

Técnico de serviço social. — É o(a) trabalhador(a) 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 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 e a definição e concretização da política pessoal.

Telefonista. — É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Tesoureiro. — É o(a) trabalhador(a) que dirige o departamento de tesouraria, 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.

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

Vendedor. — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral	1 272,50
1	Director Profissional de engenharia de grau 4	1 202
2	Adjunto/assessor de direcção Profissional de engenharia de grau 3	1 085
3	Analista de sistemas Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril Chefe de departamento, de divisão ou serviço. . . . Chefe de vendas Contabilista/técnico oficial de contas Profissional de engenharia de grau 2 Tesoureiro	973
4	Ajudante de encarregado fabril Analista principal Chefe de manutenção Chefe de produto ou grupo de produtos Chefe de publicidade Chefe de secção Chefe ou encarregado de produção Encarregado geral de armazém Profissional de engenharia de grau 1-B Programador Técnico de organização	810,50
5	Ajudante de encarregado de produção Desenhador projectista Guarda-livros Inspector de vendas Operador de sistemas Profissional de engenharia de grau 1-A Técnico de serviço social	672
6	Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo Técnico de electrónica	619,50
7	Analista de 1.ª Chefe de equipa Chefe de linha Chefe de sala de processo Técnico de equipamento de venda	576,50
	Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 2.ª Assistente administrativo de 1.ª	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
8	Caixa Caixeiro Canalizador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Desenhador Distribuidor Educador de infância Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Informático Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Motorista vendedor distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico auxiliar de electrónica Torneiro mecânico Vendedor	555
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de chefe de linha Analista de 3. ^a Apontador Assistente administrativo de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de limpos 1. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. ^a Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2. ^a Demonstrador/repositor Fogueiro de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e transporte Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Recepcionista Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Técnico de electrónica estagiário	521
10	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário Carpinteiro de limpos 2. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. ^a Controlador de produção Empregado de balcão Lubrificador de 2. ^a Lubrificador de veículos automóveis Operador de linha de produção de 1. ^a Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Preparador de xaropes Telefonista	503
	Auxiliar de armazém Ajudante de fogueiro Auxiliar de laboratório Auxiliar de publicidade Caixeiro-ajudante Contínuo Costureiro	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
11	Empregado de refeitório Estagiário Operador de linhas de produção de 2. ^a Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Pré-oficial electricista Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	463
12	Auxiliar de produção Ajudante de costureiro Jardineiro	452,50
13	Servente de limpeza	451
14	Aprendiz Pacote Praticante	450

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Adjunto/assessor de administração/gerência;
 Adjunto/assessor de direcção;
 Analista de sistemas;
 Chefe de departamento, divisão ou serviço;
 Chefe de vendas;
 Director;
 Director-geral;
 Profissional de engenharia de grau 1-A;
 Profissional de engenharia de grau 1-B;
 Profissional de engenharia de grau 2;
 Profissional de engenharia de grau 3;
 Profissional de engenharia de grau 4.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista/técnico oficial de contas;
 Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudantes de encarregado fabril;
 Analista principal;
 Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril;
 Chefe de produto ou de grupo de produtos;
 Técnico de serviço social.

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

Chefe de equipa;
 Chefe de linha;
 Chefe de manutenção;
 Chefe de publicidade;
 Chefe de sala de processo;
 Chefe de secção;
 Chefe ou encarregado de produção;
 Encarregado;
 Encarregado geral de armazém;
 Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Desenhador projectista;
Guarda-livros;
Programador;
Secretário da direcção;
Técnico administrativo;
Técnico de electrónica;
Técnico de organização.

4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa;
Informático;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de sistemas;
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Fiel de armazém;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Ajudante de chefe de linha;
Controlador de produção;
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas;
Analista;
Canalizador;
Carpinteiro de toscos ou cofragens;
Carpinteiro de limpos;
Chefe de pessoal de apoio;
Cozinheiro;
Desenhador;
Educadora de infância;
Foguetiro;
Mecânico de automóveis;
Montador de publicidade;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Motorista vendedor-distribuidor;
Oficial electricista;
Operador de máquinas de elevação e transporte;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Técnico auxiliar de electrónica;
Técnico de equipamento de venda;
Torneiro mecânico.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de foguetiro;
Ajudante de motorista;
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor;
Ajudante de técnico de equipamento de venda;
Apontador;
Auxiliar de publicidade;
Cobrador;
Conferente;
Costureiro;
Demonstrador/repositor;
Distribuidor;
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Lubrificador;
Lubrificador de veículos automóveis;
Pré-oficial electricista;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Operador de linha de produção;
Operador de tratamento de águas;
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureiro;
Auxiliar de armazém;
Auxiliar de laboratório;
Caixeiro-ajudante;
Contínuo;
Operário não especializado ou servente;
Porteiro ou guarda;
Servente da construção civil;
Servente de limpeza;
Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar de produção.

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista;
Analista estagiário;
Aprendiz;
Estagiário;
Paquete;
Praticante.

Lisboa, 25 de Junho de 2009.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Venâncio, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Joaquim Manuel Venâncio, mandatário.

Depositado em 14 de Julho de 2009, a fl. 51 do livro n.º 11, com o n.º 167/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula preliminar

Alteração

No CCT celebrado entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal directamente filiados na CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, nos termos do artigo 4.º dos estatutos, ou inscritos em organizações de agricultores representadas pela Confederação signatária, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 81 894 e de 31 644 respectivamente.

Cláusula 2.ª

Área

1 — O presente CCT aplica-se no território continental, excepto nos distritos, concelhos ou sectores em que se apliquem convenções colectivas de trabalho com o mesmo objecto em que o ou os outorgantes ou os respectivos associados sejam subscritores.

2 — Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são os concelhos de Vila Real e de Grândola, os distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Beja, Évora e Portalegre e os sectores agrícolas excepcionados são abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários regantes e caça.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 —
2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Fevereiro de 2009, e serão revistas anualmente.
3 —

Cláusula 30.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 8,40 cada uma.
2 —

Cláusula 31.ª

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,70 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.
2 —

Cláusula 41.ª

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 29 pelo exercício de funções de chefia.
2 e 3 —

Cláusula 48.ª

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 —
2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:
a) Ao pagamento das despesas de transporte;
b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 9 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor € 3 para o pequeno-almoço.

ANEXO II

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Biólogo..... Engenheiro agrónomo..... Engenheiro agrícola (prod. vegetal)..... Engenheiro agrícola (prod. animal).....	897

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Médico veterinário Engenheiro técnico agrícola Director-geral	897
2	Director de serviços Contabilista/técnico oficial de contas	845
3	Técnico de aquicultura Técnico produção agrícola Técnico jardinagem e espaços verdes Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de turismo ambiental e rural Técnico florestal Técnico de processamento e controlo de qualidade Agente técnico agrícola	712
4	Técnico de contabilidade	702
4	Chefe de oficina (apoio e manutenção) Chefe de secção	702
5	Técnico administrativo Técnico de secretariado Operador de inseminação artificial Secretário(a) de direcção	654
6	Encarregado (apoio e manutenção) Técnico de computador	633
7	Caixa Assistente administrativo Oficial electricista Oficial metalúrgico Oficial de carpintaria Operador de computador	561
8	Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	521
9	Motorista Oficial de construção civil	515
10	Adeguero Arrozeiro Auxiliar de veterinário Caldeireiro Capataz agrícola Caseiro Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro Operador de máquinas industriais Operador de máquinas de elevação e transporte Operador da linha de engarrafamento Operador de linha de produção Tirador de cortiça amadia e empilhador Empregado de armazém	510
11	Fiel de armazém agrícola Operador de máquinas agrícolas Resineiro Tosquiador Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado Podador Telefonista	500
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Ajudante de motorista Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Esgalhador ou limpador de árvores	465

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
12	Espalhador de química Gadanhador Guarda de portas de água Guardador, tratador de gado ou campino Limpador de árvores ou esgalhador Motosserrista Ordenhador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça de falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de estufas Trabalhador de lagar Trabalhador de salinas Trabalhador de valagem	465
13	Ajudante de tratador, ajudante de guardador de gado ou de campino Carreiro ou almocreve Trabalhador hortifrutícola ou hortelão Trabalhador frutícola Trabalhador cunícola Trabalhador agrícola	456

Lisboa, 14 de Maio de 2009.

Pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal:

João Pedro Gorjão Cyrillo Machado, presidente da direcção.

Luís Miguel Correia Mira, secretário-geral.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Confederação dos Agricultores de Portugal, com sede na Avenida do Colégio Militar, lote 1786, 1549-012 Lisboa, pessoa colectiva n.º 501155350, declara que para efeitos da assinatura das alterações salariais (2009) à convenção colectiva de trabalho CAP/FESAHT, a Confederação se encontra a representar as seguintes organizações de agricultores suas associadas:

AACA — Associação de Agricultores do Concelho de Arouca;

AAPIM — Associação de Agricultores para Protecção Integrada de Frutos de Montanha;

AAPM — Associação dos Agricultores do Planalto Mirandês;

AARA — Associação de Agricultores da Região de Aveiro;

AATBAT — Associação dos Agricultores das Terras do Barroso e Alto Tâmega;

AAVV — Associação de Produtores Agrícolas do Vale Varoas;

ACOS — Associação de Criadores de Ovinos do Sul;

ACRIALMEIDA — Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho de Almeida;

ACRIBAIMAR — Associação de Criadores de Gado Baião/Marco;

ACRIGA — Associação de Criadores de Gado e Agricultores;

ACRIGUARDA — Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho da Guarda;

ACRIPINHAL — Associação de Criadores de Ruminantes do Pinhal;

ACRISABUGAL — Associação de Criadores de Ruminantes e Produtores Florestais do Concelho do Sabugal;

ADS Bragança — Associação de Criadores de Gado de Bragança — Agrupamento de Defesa Sanitária;

ADS de Monte Real — Associação de Defesa Sanitária das Freguesias de Monte Real, Carvide, Coimbra, Vieira de Leiria e Monte Redondo;

ADS Torre de Moncorvo — Agrupamento de Defesa Sanitária de Torre de Moncorvo;

ADS Vila Flor — Agrupamento de Defesa Sanitária dos Concelhos de Carrazeda de Ansiães e Vila Flor;

AFA — Associação de Fruticultores do Concelho de Armamar;

AFLOBEI — Associação de Produtores Florestais da Beira Interior;

AFLOPS — Associação de Produtores Florestais da Península de Setúbal;

AFT — Associação dos Produtores Florestais de Tábuia;

AFUVOPA — Associação dos Fruticultores, Viticultores e Olivicultores do Planalto de Ansiães;

AGRESTA — Associação dos Agricultores Minho;

AGROBIO — Associação Portuguesa de Agricultura Biológica;

AIDA — Associação Interprofissional para Desenvolvimento de Produção e Valorização da Alfarroba;

AJABI — Associação de Jovens Agricultores da Beira Interior;

AJAVS — Associação dos Jovens Agricultores do Vale do Sousa;

ANA — Associação Norte Agrícola;

ANCABRA — Associação Nacional de Criadores de Cabra Bravia;

ANCCRAL — Associação Nacional dos Criadores de Caprinos da Raça Algarvia;

ANCOSE — Associação Nacional de Criadores de Ovinos da Serra da Estrela;

ANCRA — Associação Nacional dos Criadores da Raça Arouquesa;

ANCRAS — Associação Nacional dos Caprinicultores da Raça Serrana;

ANPOC — Associação Nacional de Produtores de Cereais;

ANPROBE — Associação Nacional dos Produtores de Beterraba;

ANPROMIS — Associação Nacional dos Produtores de Milho e Sorgo;

ANSUB — Associação de Produtores Florestais do Vale do Sado;

AOP — Associação de Orizicultores de Portugal;

AOTAD — Associação dos Olivicultores de Trás-os-Montes e Alto Douro;

APABI — Associação de Produtores de Azeite da Beira Interior;

APATA — Associação de Produtores Agrícolas Tradicionais e Ambientais;

APCDOPSL — Associação de Produtores de Castanha de Denominação de Origem Protegida de Soutos da Lapa;

APCRS — Associação Portuguesa de Caprinicultores de Raça Serpentina;

APFRA — Associação dos Produtores Florestais da Região de Alcobaça;

APIDÃO — Associação de Produção Integrada do Dão;

APLOF — Associação de Produtores de Leite do Concelho de Oliveira de Frades;

APPITAD — Associação de Produtores em Protecção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro;

APPIZÉZERE — Associação de Produção e Protecção Integrada do Zêzere;

APROCED — Associação de Produtores de Cereja do Douro;

APSL — Associação Portuguesa de Criadores do Cavalinho Puro Sangue Lusitano;

AGRI — Associação de Agricultores e Agro-Industriais;

ARABBI — Associação Regional de Agricultores Biológicos da Beira Interior;

ARATM — Associação Regional dos Agricultores das Terras de Montenegro;

ARCOLSA — Associação Regional dos Criadores de Ovinos Leiteiros da Serra da Arrábida;

ASCAL — Associação dos Criadores de Gado do Algarve;

ASPAFLOBAL — Associação de Produtores Florestais do Barlavento Algarvio;

Associação Agro-Pecuária Vale de Besteiros;

Associação de Agricultores de Alcácer do Sal;

Associação de Agricultores de Ribeira Teja e Vale do Côa;

Associação de Agricultores do Concelho de Vila do Conde;

Associação de Agricultores do Vale de Vilariça;

Associação de Criadores de Bovinos Mertolengos;

Associação de Criadores de Gado Bovino da Beira Alta;

Associação de Jovens Agricultores do Nordeste Transmontano — AJANUS;

Associação dos Agricultores do Concelho de S. Brás de Alportel;

Associação dos Agricultores dos Concelhos de Palmela e do Montijo;

Associação e Centro de Gestão dos Produtores de Leite do Planalto Mirandês;

Associação Florestal de Ribeira de Pena;

Associação Portuguesa de Criadores de Bovinos da Raça Charolesa;

Associação Portuguesa de Criadores de Toiros de Lide;

AVITRA — Associação dos Viticultores Transmontanos;

BADANA — Associação Nacional de Criadores de Ovinos da Raça Churra Badana;

BIORAIA — Associação de Produtores Biológicos da Raia;

BOVISUL — Associação de Bovinicultura do Sul;

CAGEST — Centro Agrícola de Gestão;

CAULE — Associação Florestal da Beira Serra;
 CELFLOR — Associação de Produtores Florestais;
 Centro de Gestão Agrário do Cima Corgo;
 Centro de Gestão Agrícola de Valpaços;
 Centro de Gestão da Empresa Agrícola (CGEA) Douro Norte;
 Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Baixo Corgo;
 Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua;
 Centro de Gestão da Empresa Agrícola entre Douro e Côa;
 Centro de Gestão de Empresa Agrícola do Barroso;
 Centro de Gestão Empresa Agrícola do Marão;
 CGEA Vimiosense — Centro de Gestão da Empresa Agrícola Vimiosense;
 CGRDI — Centro de Gestão Rural Douro Internacional;
 FAPOC — Federação das Associações Portuguesas de Ovinicultores e Caprinicultores;
 FATA — Federação da Agricultura de Trás-os-Montes e Alto Douro;
 Federação Agrícola dos Açores;
 FEPABO — Federação Portuguesa das Associações de Bovinicultores;
 FNAP — Federação Nacional dos Apicultores de Portugal;
 FNOP — Federação Nacional das Organizações de Produtores Frutas e Hortícolas;
 GESTAVE — Associação de Gestão Agrícola do Alto Ave;
 HORPOZIM — Associação dos Horticultores da Póvoa de Varzim;
 LEICAR — Associação dos Produtores de Leite e Carne da Póvoa de Varzim;
 Mútua de Basto — Associação Mútua de Seguro de Gado;
 OLIVISICO — Associação de Olivicultores da AD-SICO;
 OPP de Vinhais — Organização de Produtores Pecuários para a Defesa Sanitária do Concelho de Vinhais;
 OVIBEIRA — Associação de Produtores de Ovinos do Sul da Beira;
 SILVIDOURO — Associação Agro-Florestal;
 Terras do Minho — Associação de Desenvolvimento Rural e Agrícola;
 UNAC — União da Floresta Mediterrânica;
 União dos Agrupamentos de Defesa Sanitária do Ribatejo e Oeste;
 VESSADAS — Associação para o Desenvolvimento Agrícola e Rural das Terras de Coura;
 VINISICO — Associação de Vitivinicultores da Ad-sico;
 VITICERT — Associação Nacional de Viveiristas Vitícolas Produtores de Material Certificado;
 Viver Serra — Associação para a Protecção e Desenvolvimento das Serras do Barlavento Algarvio.

Lisboa, 3 de Julho de 2009. — O Presidente, *João Cyrillo Machado*. — O Secretário-Geral, *Luís Correia Mira*.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos filiados na Federação:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 20 de Maio de 2009. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro*.

Depositado em 14 de Julho de 2009, a fl. 51 do livro n.º 11, com o n.º 165/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, excepto nos distritos, concelhos ou sectores em que se apliquem convenções colectivas de trabalho com o mesmo objecto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritores.

2 — Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são:

- Os distritos de Leiria, Lisboa e Santarém;
- Os distritos de Portalegre e Évora e o concelho de Grândola;
- O distrito de Beja.

3 — Para efeitos do n.º 1, os sectores que por terem excepcionados são:

- O abate de aves, produção de aves e ovos;
- A suinicultura;
- As cooperativas agrícolas;

- d) As associações de beneficiários e regantes;
e) A caça.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, directamente filiados na CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, nos termos do artigo 4.º dos estatutos, ou inscritos em organizações de agricultores representadas pela Confederação signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 100 000 e 12 500, respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
2 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2009 e serão revistos anualmente.
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

.....

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 58.^a

Princípio constitucional da retribuição

.....

Cláusula 59.^a

Conceito de retribuição do trabalho

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —

- a) —
b) —
c) —

- 6 —

- a)
b)
c)

Cláusula 60.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

- 1 —
2 —

Cláusula 61.^a

Retribuição certa e retribuição variável

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 62.^a

Forma de pagamento

- 1 —
2 —
3 —

Cláusula 63.^a

Retribuição de trabalho suplementar

- 1 —
a)
b)
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

Cláusula 64.^a**Retribuição em caso de substituição do trabalhador**

.....

Cláusula 65.^a**Retribuição da isenção de horário de trabalho**

1 —

a)

b)

2 —

3 —

Cláusula 66.^a**Retribuição e subsídio de férias**

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

Cláusula 67.^a**Subsídio de Natal**

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 68.^a**Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a € 8,30 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 69.^a**Subsídio de alimentação**

1 — A todos os trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a € 3,20.

2 —

Cláusula 70.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

.....

CAPÍTULO VIII**Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências****SECÇÃO I****Local de trabalho****Cláusula 71.^a****Local de trabalho**

1 —

2 —

Cláusula 72.^a**Transporte para o local de trabalho**

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 73.^a**Conceito de transferência do local de trabalho**

.....

Cláusula 74.^a**Transferência a pedido do trabalhador**

.....

Cláusula 75.^a**Transferência por necessidade de serviço**

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 76.^a**Transferências do local de trabalho**

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

SECÇÃO II**Deslocações e transportes****Cláusula 77.^a****Regime de deslocações**

1 —

a)

b)

c)

d)

2 —

a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de € 0,37/km;

b) Alimentação até aos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,90;

Almoço ou jantar — € 8,50;

Ceia — € 2,90;

Alojamento pago contra factura.

3 —

Cláusula 78.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1 —

2 —

3 —

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

.....

CAPÍTULO X

Poder disciplinar

.....

CAPÍTULO XI

Cessaçã do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

.....

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

.....

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

.....

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.^a

Disposições transitórias

.....

Cláusula 116.^a

Regimes mais favoráveis

.....

Cláusula 117.^a

Casos omissos

.....

ANEXO I

Condições específicas, careiras, acessos e enquadramentos

.....

ANEXO II

Condições profissionais e definição de funções

Sapador florestal. — (*Eliminado.*)

.....

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Director geral	1 056,50
2	Biólogo. Engenheiro agrónomo	876
	Engenheiro agrícola (produção vegetal) . . .	
	Engenheiro agrícola (produção animal) . . .	
	Engenheiro florestal.	
	Médico veterinário.	
3	Director de serviços	849
	Engenheiro técnico agrário	
	Técnico oficial de contas	
4	Agente técnico agrícola	717
	Técnico de aquicultura.	
	Técnico florestal.	
	Técnico de gestão agrícola.	
	Técnico de gestão equina.	
	Técnico de jardinagem e espaços verdes.	
	Técnico de processamento e controlo de qualidade	
	Técnico de produção agrária	
	Técnico de turismo ambiental e rural.	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	706
6	Operador de inseminação artificial Técnico administrativo.	659
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	637
8	Caixa Oficial electricista de 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª Assistente administrativo de 1.ª Operador de computador	564
9	Capataz agrícola. Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	537
10	Assistente administrativo de 2.ª Motorista Oficial de construção civil de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Oficial electricista de 2.ª	507
11	Adegueiro. Arrozeiro Assistente administrativo de 3.ª Auxiliar de veterinário. Caldeireiro Empregado de armazém. Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores. Mestre lagareiro.	499
11	Motoserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Podador Resineiro Operador de linha de engarrafamento Tirador de cortiça amadia e empilhador	499

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
11	Tosquiador Trabalhador avícola qualificado. Trabalhador cunícola qualificado. Trabalhador de estufas qualificado	499
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha. Emetrador ou ajuntador Espalhador de química. Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade. Guarda de portas de água. Guarda, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola. Oficial de construção civil de 2.ª Operador de linha de produção Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega. Trabalhador agrícola Queijeiro Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem. Trabalhador de salina.	483
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador hortifrutícola ou hortelão.	473
14	Trabalhador auxiliar.	461

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis de enquadramento	Vencimento — Hora	Proporcional de férias — Hora	Proporcional de subsídio de férias — Hora	Proporcional de subsídio de Natal — Hora	Vencimento por hora com proporcionais	Vencimento por dia com proporcionais
11	3,16	0,34	0,34	0,34	4,18	33,44
12	2,98	0,32	0,32	0,32	3,94	31,52
13	2,95	0,30	0,30	0,30	3,85	30,80
14	2,90	0,28	0,28	0,28	3,74	29,92

Lisboa, 14 de Maio de 2009.

Pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal:

João Pedro Gorjão Cyrillo Machado, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

João Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Declaração

A Confederação dos Agricultores de Portugal, com sede na Avenida do Colégio Militar, lote 1786, 1549-012 Lisboa, pessoa colectiva n.º 501155350, declara que para efeitos da assinatura das alterações salariais (2009) à convenção colectiva de trabalho CAP/FESAHT, a Confederação se encontra a representar as seguintes organizações de agricultores suas associadas:

AACA — Associação de Agricultores do Concelho de Arouca;

AAPIM — Associação de Agricultores para Protecção Integrada de Frutos de Montanha;

AAPM — Associação dos Agricultores do Planalto Mirandês;

AARA — Associação de Agricultores da Região de Aveiro;

AATBAT — Associação dos Agricultores das Terras do Barroso e Alto Tâmega;

AAVV — Associação de Produtores Agrícolas do Vale Varoas;

ACOS — Associação de Criadores de Ovinos do Sul;
ACRIALMEIDA — Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho de Almeida;

ACRIBAIMAR — Associação de Criadores de Gado Baião/Marco;

ACRIGA — Associação de Criadores de Gado e Agricultores;

ACRIGUARDA — Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho da Guarda;

ACRIPINHAL — Associação de Criadores de Ruminantes do Pinhal;

ACRISABUGAL — Associação de Criadores de Ruminantes e Produtores Florestais do Concelho do Sabugal;

ADS Bragança — Associação de Criadores de Gado de Bragança — Agrupamento de Defesa Sanitária;

ADS de Monte Real — Associação de Defesa Sanitária das Freguesias de Monte Real, Carvide, Coimbrão, Vieira de Leiria e Monte Redondo;

ADS Torre de Moncorvo — Agrupamento de Defesa Sanitária de Torre de Moncorvo;

ADS Vila Flor — Agrupamento de Defesa Sanitária dos Concelhos de Carrazeda de Ansiães e Vila Flor;

AFA — Associação de Fruticultores do Concelho de Armamar;

AFLOBEI — Associação de Produtores Florestais da Beira Interior;

AFLOPS — Associação de Produtores Florestais da Península de Setúbal;

AFT — Associação dos Produtores Florestais de Tábuia;

AFUVOPA — Associação dos Fruticultores, Viticultores e Olivicultores do Planalto de Ansiães;

AGRESTA — Associação dos Agricultores Minho;

AGROBIO — Associação Portuguesa de Agricultura Biológica;

AIDA — Associação Interprofissional para Desenvolvimento de Produção e Valorização da Alfarroba;

AJABI — Associação de Jovens Agricultores da Beira Interior;

AJAVS — Associação dos Jovens Agricultores do Vale do Sousa;

ANA — Associação Norte Agrícola;

ANCABRA — Associação Nacional de Criadores de Cabra Bravia;

ANCCRAL — Associação Nacional dos Criadores de Caprinos da Raça Algarvia;

ANCOSE — Associação Nacional de Criadores de Ovinos da Serra da Estrela;

ANCRA — Associação Nacional dos Criadores da Raça Arouquesa;

ANCRAS — Associação Nacional dos Caprinicultores da Raça Serrana;

ANPOC — Associação Nacional de Produtores de Cereais;

ANPROBE — Associação Nacional dos Produtores de Beterraba;

ANPROMIS — Associação Nacional dos Produtores de Milho e Sorgo;

ANSUB — Associação de Produtores Florestais do Vale do Sado;

AOP — Associação de Orizicultores de Portugal;

AOTAD — Associação dos Olivicultores de Trás-os-Montes e Alto Douro;

APABI — Associação de Produtores de Azeite da Beira Interior;

APATA — Associação de Produtores Agrícolas Tradicionais e Ambientais;

APCDOPSL — Associação de Produtores de Castanha de Denominação de Origem Protegida de Soutos da Lapa;

APCRS — Associação Portuguesa de Caprinicultores de Raça Serpentina;

APFRA — Associação dos Produtores Florestais da Região de Alcobça;

APIDÃO — Associação de Produção Integrada do Dão;

APLOF — Associação de Produtores de Leite do Concelho de Oliveira de Frades;

APPITAD — Associação de Produtores em Protecção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro;

APPIZÊZERE — Associação de Produção e Protecção Integrada do Zêzere;

APROCED — Associação de Produtores de Cereja do Douro;

APSL — Associação Portuguesa de Criadores do Cavalinho Puro Sangue Lusitano;

AGRI — Associação de Agricultores e Agro-Industriais;

ARABBI — Associação Regional de Agricultores Biológicos da Beira Interior;

ARATM — Associação Regional dos Agricultores das Terras de Montenegro;

ARCOLSA — Associação Regional dos Criadores de Ovinos Leiteiros da Serra da Arrábida;

ASCAL — Associação dos Criadores de Gado do Algarve;

ASPAFLOBAL — Associação de Produtores Florestais do Barlavento Algarvio;

Associação Agro-Pecuária Vale de Besteiros;

Associação de Agricultores de Alcácer do Sal;

Associação de Agricultores de Ribeira Teja e Vale do Côa;

Associação de Agricultores do Concelho de Vila do Conde;

Associação de Agricultores do Vale de Vilariça;

Associação de Criadores de Bovinos Mertolengos;

Associação de Criadores de Gado Bovino da Beira Alta;

Associação de Jovens Agricultores do Nordeste Transmontano — AJANUS;

Associação dos Agricultores do Concelho de S. Brás de Alportel;

Associação dos Agricultores dos Concelhos de Palmela e do Montijo;

Associação e Centro de Gestão dos Produtores de Leite do Planalto Mirandês;

Associação Florestal de Ribeira de Pena;

Associação Portuguesa de Criadores de Bovinos da Raça Charolesa;

Associação Portuguesa de Criadores de Toiros de Lide;

AVITRA — Associação dos Viticultores Transmontanos;

BADANA — Associação Nacional de Criadores de Ovinos da Raça Churra Badana;

BIORAIA — Associação de Produtores Biológicos da Raia;

BOVISUL — Associação de Bovinicultura do Sul;

CAGEST — Centro Agrícola de Gestão;

CAULE — Associação Florestal da Beira Serra;

CELFLOR — Associação de Produtores Florestais;

Centro de Gestão Agrário do Cima Corgo;

Centro de Gestão Agrícola de Valpaços;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola (CGEA) Douro Norte;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Baixo Corgo;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola entre Douro e Côa;

Centro de Gestão de Empresa Agrícola do Barroso;

Centro de Gestão Empresa Agrícola do Marão;

CGEA Vimiosense — Centro de Gestão da Empresa Agrícola Vimiosense;

CGRDI — Centro de Gestão Rural Douro Internacional;

FAPOC — Federação das Associações Portuguesas de Ovinicultores e Caprinicultores;

FATA — Federação da Agricultura de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Federação Agrícola dos Açores;

FEPABO — Federação Portuguesa das Associações de Bovinicultores;

FNAP — Federação Nacional dos Apicultores de Portugal;

FNOP — Federação Nacional das Organizações de Produtores Frutas e Hortícolas;

GESTAVE — Associação de Gestão Agrícola do Alto Ave;

HORPOZIM — Associação dos Horticultores da Póvoa de Varzim;

LEICAR — Associação dos Produtores de Leite e Carne da Póvoa de Varzim;

Mútua de Basto — Associação Mútua de Seguro de Gado;

OLIVISICO — Associação de Olivicultores da AD-SICO;

OPP de Vinhais — Organização de Produtores Pecuários para a Defesa Sanitária do Concelho de Vinhais;

OVIBEIRA — Associação de Produtores de Ovinos do Sul da Beira;

SILVIDOURO — Associação Agro-Florestal;

Terras do Minho — Associação de Desenvolvimento Rural e Agrícola;

UNAC — União da Floresta Mediterrânica;

União dos Agrupamentos de Defesa Sanitária do Ribatejo e Oeste;

VESSADAS — Associação para o Desenvolvimento Agrícola e Rural das Terras de Coura;

VINISICO — Associação de Vitivinicultores da Ad-sico;

VITICERT — Associação Nacional de Viveiristas Vitícolas Produtores de Material Certificado;

Viver Serra — Associação para a Protecção e Desenvolvimento das Serras do Barlavento Algarvio.

Lisboa, 3 de Julho de 2009. — O Presidente, *João Cyrillo Machado*. — O Secretário-Geral, *Luís Correia Mira*.

Depositado em 16 de Julho de 2009, a fl. 51 do livro n.º 11, com o n.º 169/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a RESIALENTEJO — Tratamento e Valorização de Resíduos, E. I. M., e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a RESIALENTEJO — Tratamento e Valorização de Resíduos, E. I. M., adiante designada por empresa e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

2 — Para efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pelo presente AE cerca de 50 trabalhadores.

3 — Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

4 — Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5 — O presente acordo de empresa, doravante designado por AE, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico, que vincula reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6 — Para efeitos do disposto na alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de actividade da empresa corresponde ao código 38212, «Tratamento e eliminação de outros resíduos não perigosos», da Classificação Portuguesa das Actividades Económicas Rev. 3, sendo o seu âmbito de aplicação geográfica o correspondente aos concelhos de Almodôvar, Barrancos, Beja, Castro Verde, Mértola, Moura, Ourique e Serpa.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de cinco anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — A tabela salarial prevista no anexo I, secção B, bem como as restantes cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008, sendo que a tabela salarial prevista no anexo I, secção C, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e, juntamente com as referidas cláusulas de expressão pecuniária, será revista anualmente.

3 — A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

4 — A contraparte deverá enviar uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5 — A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de 15 dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6 — Constitui presunção inilidível que a contraparte que não apresente contraproposta aceita o proposto, porém haver-se-á como contraproposta a vontade expressa de negociar.

7 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

8 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas 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*.

CAPÍTULO II**Exercício do direito sindical****Cláusula 3.^a****Princípios gerais**

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a**Dever de informação**

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao cumprimento do presente AE.

Cláusula 5.^a**Direitos dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

4 — Cada delegado sindical tem, contudo, direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão, sempre que possível, avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

6 — Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício destes direitos no prazo de 48 horas.

Cláusula 6.^a**Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial determinados por acordo entre os promotores da reunião e a empresa.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pelo sindicato subscritor, pela comissão sindical ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, o local, a data e a hora da sua realização.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais convocantes que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 7.^a**Instalações da comissão sindical**

1 — A comissão sindical, quando pretenda reunir, tem direito a utilizar uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a dotar a comissão sindical com os meios adequados ao exercício das suas funções.

Cláusula 8.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão sindical, intersindical ou o delegado sindical, quando nenhuma daquelas exista e os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, reunirão sempre que necessário, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 5.^a do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE, bem como das suas revisões.

Cláusula 9.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e enviar mensalmente ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2 — A empresa comunicará ainda por intermédio destes mapas os trabalhadores que se encontrem em situação de doença, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma, no mês a que os mesmos se reportem.

Cláusula 10.^a

Comissão sindical ou intersindical dos trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões sindicais e intersindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa;
- b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;
- d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;
- e) Fiscalizar a aplicação integral do presente AE;

f) Ser informadas e dar parecer, sempre que a empresa proceda à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, das comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores, e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 12.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis, contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3 — A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4 — Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 13.^a

Princípios gerais

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE.

2 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respectivas normas legais imperativas.

3 — Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

4 — A celebração de contratos individuais de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente no seio da empresa.

5 — Sempre que a empresa pretenda celebrar contrato de prestação de serviços para uma determinada área de actividade ou função específica deverá informar o sindicato outorgante.

Cláusula 14.^a

Admissão no quadro da empresa.

1 — Para a admissão a título permanente nos quadros da empresa, todo o processo de selecção será desenvolvido nas seguintes fases:

- a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;
- b) Pré-selecção, fase em que são eliminados os candidatos que não preencham as condições mínimas de candidatura;
- c) Selecção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

2 — Sempre que houver um processo de selecção, a empresa está obrigada a comunicar o facto, por escrito, ao Serviço Nacional de Emprego e ao Sindicato respectivo. No caso de os postos de trabalhos a prover serem susceptíveis de ser ocupados por deficientes, a empresa consultará ainda as respectivas Associações.

Cláusula 15.^a

Recrutamento e selecção para admissão no quadro da empresa

1 — Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna, devendo ser enviada à comissão sindical, ou aos delegados sindicais quando esta não exista, cópia da respectiva comunicação.

2 — Em caso de igualdade de classificação no processo de selecção, a empresa está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

Cláusula 16.^a

Processo de selecção para admissão no quadro da empresa

1 — Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

2 — Os processos de selecção, quando desenvolvidos por júri, poderão, se a comissão sindical, ou os delegados sindicais na falta desta, assim o desejar, ser em qualquer fase consultados por representantes sindicais, aos quais será facultado acesso à notação dos currículos dos candidatos e aos resultados das entrevistas e provas efectuadas. Para o efeito deverá a comissão sindical, ou os delegados sindicais, na falta desta, ser avisada com cinco dias úteis de antecedência do respectivo processo de selecção.

3 — No acto de admissão será elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho.

4 — No acto de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

Cláusula 17.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II («Categorias profissionais»).

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus, serão integrados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 18.^a

Definição de promoção

1 — Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior dentro da sua carreira, ou ainda a funções, mesmo que de carreira diversa da sua, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada.

2 — As promoções dos trabalhadores serão efectuadas nos termos previstos no anexo II deste AE.

Cláusula 19.^a

Formação profissional

1 — É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação profissional cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas acções de formação.

4 — A formação profissional deve obedecer ao estipulado no anexo V («Formação profissional») deste AE.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 20.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física, com excepção dos casos previstos na lei e neste acordo;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição mensal líquida, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infracção disciplinar, nomeadamente através do pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 21.^a

Princípio da não discriminação

Nenhum trabalhador ou candidato a emprego 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

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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 ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;

c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos no presente AE e na legislação em vigor;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto no presente AE;

g) Transferir o trabalhador para local de trabalho diverso do estipulado nos termos do n.º 3, alínea e), da cláusula 16.^a («Processos de selecção para admissão no quadro da empresa»), salvo a pedido do próprio, ou nos casos previstos neste AE e na legislação em vigor.

Cláusula 23.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar pela boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

d) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

e) Cumprir rigorosamente tudo o disposto neste AE;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, local de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

m) Em todo o omissso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.^a do Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a

Deveres específicos das chefias

Os trabalhadores, que desempenhem funções de chefia, têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Cooperar com os demais departamentos da empresa em matéria das suas atribuições;

b) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiem;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa, que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores que dirijam;

d) Tratar com correcção os trabalhadores sob a sua direcção e fazer as advertências necessárias em particular, de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar e cessação do contrato de trabalhoCláusula 25.^a**Exercício da acção disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar no prazo de 30 dias contados a partir da notificação.

Cláusula 26.^a**Sanções disciplinares**

1 — Para os efeitos previstos no presente capítulo, as sanções disciplinares aplicáveis na empresa são:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 — A infracção disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização por prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente der lugar.

4 — O produto das sanções pecuniárias aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 desta cláusula reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando a entidade patronal responsável perante este.

5 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

6 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 15 dias.

7 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 15 dias, e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

Cláusula 27.^a**Procedimento disciplinar**

1 — A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Quando se verifique qualquer comportamento passível de constituir infracção disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita

de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3 — Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção será expressamente referida na nota de culpa.

4 — Será enviada à comissão sindical da empresa, ou aos delegados sindicais na falta desta, cópia da nota de culpa.

5 — Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

6 — A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste. Porém, sempre que a inquirição não deva realizar-se na localidade onde o trabalhador exerça preponderantemente as suas funções, a empresa suportará os custos emergentes da deslocação de cada testemunha.

7 — Após a conclusão das diligências probatórias, será entregue à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, cópia de todo o processado, podendo esta, em 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, a qual deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta.

10 — Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele mediante consulta prévia à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, sem perda de retribuição.

11 — É ainda possível a suspensão preventiva do trabalhador, sem perda de retribuição, na pendência de um processo prévio de inquérito.

12 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, contados da notificação da decisão prevista no número anterior, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

13 — O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, gera a nulidade de todo o processo disciplinar, com as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

14 — Para efeitos de escolha e graduação das penas disciplinares estabelecidas nos termos da cláusula 26.^a («Sanções disciplinares»), deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

15 — O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no Código do Trabalho.

16 — Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respectivo será informado e consultado nos mesmos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

Cláusula 28.^a**Sanções abusivas**

1 — São consideradas abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

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

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 23.^a («Deveres dos trabalhadores»);

c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões paritárias, comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho ou de delegado sindical;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Salvo prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar:

a) Até um ano após qualquer dos factos previstos nas alíneas a), b) e d) do número anterior;

b) Até três anos após o termo das funções referidas na alínea c) do número anterior;

c) Até três anos após a data da apresentação da candidatura às funções previstas nos termos da alínea anterior, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador se encontrava ao serviço da empresa.

3 — A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos da cláusula 30.^a («Registo das sanções disciplinares») ou faça, sob qualquer forma, cessar o seu contrato de trabalho, deve comunicar o facto, fundamentando-o, à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de oito dias.

Cláusula 29.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — A entidade patronal que aplicar qualquer sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b), e d) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização será a fixada nos termos da cláusula 31.^a («Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador»).

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

4 — A entidade patronal que aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos dos números anteriores com as seguintes alterações:

a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização será calculada nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula 31.^a («Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador») mas nunca será inferior à retribuição correspondente a seis meses de serviço.

Cláusula 30.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 31.^a

Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador

1 — O montante mínimo da indemnização em substituição da reintegração devida ao trabalhador por despedimento promovido pela empresa sem justa causa é o equivalente a 30 dias de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a 3 meses.

2 — Os montantes referidos no número anterior são elevados para o dobro se a não reintegração resultar de oposição à reintegração manifestada pela empresa.

3 — O montante mínimo da indemnização devida ao trabalhador que resolva o contrato com fundamento em justa causa é, sem prejuízo da existência de termo resolutivo ou de montante superior resultante da lei, igual ao estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos dos números anteriores, o que resulta da aplicação da tabela salarial acrescido dos prémios previstos nas cláusulas 58.^a («Prémio de carreira») e 66.^a («Prémio de antiguidade»).

Cláusula 32.^a

Compensação por caducidade

1 — A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da empresa é equivalente a três dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fracção.

2 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação por caducidade, calculado nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

3 — A compensação prevista no n.º 1 correspondente a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 33.^a

Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à empresa ou inadaptação

1 — A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em despedimento colectivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

2 — É aplicável o disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 34.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior o período de trabalho dos trabalhadores dos serviços de portaria e estações de transferência/ecocentros, cujo horário diário será de seis horas, prestadas consecutivamente e com exclusão de intervalo de descanso.

4 — O trabalhador terá direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal, que será coincidente com o domingo.

5 — Para além do dia de descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, total ou parcial, o qual corresponderá a sábado.

Cláusula 35.^a

Períodos de funcionamento e atendimento

1 — Entende-se por período de funcionamento da empresa o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua actividade.

2 — Entende-se por período de atendimento da empresa o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento

3 — Na determinação do horário de atendimento, e respectivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei, neste AE ou nos regulamentos dele emergentes.

Cláusula 36.^a

Horário de trabalho

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho, por intermédio de consulta prévia à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta.

3 — A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

4 — A empresa não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho definidos nos termos dos números anteriores.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, quaisquer alterações a horários de trabalho previamente definidos devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, ser afixadas na empresa com a antecedência mínima de sete dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

6 — Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração temporária do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a empresa recorrer a este expediente mais de três vezes por ano, devendo o mesmo ser registado em livro próprio, nos termos da legislação em vigor.

7 — Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente

justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

8 — Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, tomar-se-á sempre esse facto em conta na organização do horário de trabalho, procurando-se assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 37.^a

Modalidades de horário

Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou várias das seguintes modalidades de horário, sujeita a parecer prévio da comissão sindical, ou dos delegados sindicais, caso esta não exista:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos.

Cláusula 38.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, separadas por um intervalo de descanso, com hora de entrada e de saída fixas.

Cláusula 39.^a

Trabalho por turnos

A prestação do trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 40.^a

Jornada contínua

1 — Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma que o trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia.

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado mediante autorização do superior hierárquico para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

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

5 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte, nos termos previstos na cláusula 59.^a («Subsídio de transporte»), sempre que:

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;

b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, e este abranja um período de tomada de refeição a empresa fica obrigada ao pagamento do subsídio de refeição correspondente.

7 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar, nos termos do disposto na cláusula 52.^a («Retribuição do trabalho suplementar»), não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho suplementar previstos nesta cláusula.

8 — A prestação do trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas realizadas, a ser gozado quando perfizer um dia completo de serviço, nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula 42.^a («Trabalho em dia de descanso semanal e feriado»).

9 — Os limites ao trabalho suplementar na empresa são os seguintes:

- a) 150 horas anuais;
- b) 2 horas diárias em dias normais de trabalho;
- c) 7 horas diárias em dias de descanso semanal ou feriado.

10 — O trabalho suplementar prestado por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites do ano anterior mas não pode dar origem a uma duração média do trabalho semanal superior a 48 horas, onde se incluem todas as horas de trabalho semanal prestadas.

11 — Para efeitos do disposto no número anterior, a aferição da duração média do trabalho semanal será feita mensalmente, sendo a compensação dos tempos em excesso efectuada no mês seguinte, se não for possível compensá-lo no mês a que o tempo em excesso se reporta.

Cláusula 42.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 5 dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias de calendário, mediante acordo prévio escrito entre as partes.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal só poderá ser prestado nas condições previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 41.^a («Trabalho suplementar»).

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal, a empresa é obrigada a pagar o transporte nas condições previstas no n.º 5 da cláusula 41.^a («Trabalho suplementar»).

6 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Trabalho em dia feriado

O trabalho prestado em dia de feriado obrigatório dá direito a um acréscimo de 200 % na retribuição respectiva.

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VII

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 45.^a

Domicílio profissional

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

- a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;
- b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2 — Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3 — Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.

4 — Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 46.^a

Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo

sério pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2 — O empregador poderá contudo transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4 — Os termos em que se efectua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5 — Ter-se-ão como inexistentes quaisquer acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 47.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência de domicílio profissional por escrito e com a antecedência mínima de:

- a) 15 dias, quando a transferência seja temporária;
- b) 45 dias, quando a transferência seja por período superior a seis meses.

2 — A ordem de transferência, além da fundamentação da mesma, deve conter o tempo previsível da sua duração.

3 — A entidade patronal custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

4 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realizará.

Cláusula 48.^a

Deslocações em serviço

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

2 — Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário de trabalho e, quando a empresa não assegurar:

a) Alimentação e alojamento, com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2;

Almoço — € 9;

Jantar — € 9;

Dormida — € 70;

b) Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião em classe turística, ou, nos termos a definir caso a caso, ao valor em uso na empresa por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado — € 0,39.

3 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

4 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no n.º 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos na cláusula 41.^a («Trabalho suplementar»).

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos do presente AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração base mensal, bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

4 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I, secção B («Tabela salarial»).

Cláusula 50.^a

Local e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria ou nível, número de identificação fiscal, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 51.^a

Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos no presente AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (RH) é a seguinte:

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

em que *Rm* equivale à retribuição base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade e subsídio de isenção de horário de trabalho e *n* equivale ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 52.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar confere o direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % de acréscimo sobre *RH* na primeira hora;
- b) 75 % de acréscimo sobre *RH* nas horas seguintes.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 53.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito a uma retribuição, a acrescer à retribuição mensal, de 100 % sobre a retribuição normal.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de uma hora, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — Para efeitos do n.º 1 desta cláusula, o valor da retribuição normal será calculado nos termos da cláusula 51.^a deste AE («Determinação da remuneração horária»).

Cláusula 54.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho prestado durante o período nocturno confere direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária normal.

Cláusula 55.^a

Subsídio de turno

1 — A retribuição base dos trabalhadores em regime de laboração contínua com folga rotativa é acrescida de um subsídio mensal no valor de 10 % da respectiva retribuição base mensal média.

2 — O subsídio referido no número anterior vence-se no final de cada mês e é devido, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3 — É, porém, devido o subsídio por inteiro, sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado ou de descanso semanal.

5 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração base, desde que:

a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

6 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 50 % da diferença da retribuição base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

7 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 56.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de insalubridade, penosidade e risco a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, de acordo com o disposto no anexo VI, «Regulamento de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco».

2 — Para os efeitos do número anterior, o cálculo do valor do subsídio a pagar pela empresa será feito em função do número de dias efectivos de trabalho prestados.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de insalubridade, penosidade e risco será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho.

Cláusula 57.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação no valor de € 6,05.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 21 horas, a empresa pagará nova comparticipação, cujo valor será igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

Prémio de carreira

1 — Nos casos em que o trabalhador atingiu o topo da respectiva linha de carreira profissional, haverá lugar

ao pagamento mensal, a partir da data em que perfaz três anos no nível máximo da categoria profissional da sua designação profissional, de uma anuidade de 1 % da sua retribuição base mensal, por cada ano de antiguidade.

2 — A antiguidade, para efeitos de anuidades, conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos no último nível da sua carreira profissional.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio de valor igual ao da retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno e dos prémios de carreira e de antiguidade, se a eles houver lugar.

2 — O subsídio de Natal será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de Novembro.

Cláusula 60.^a

Subsídio de transporte

1 — A atribuição de subsídio de transporte será devida sempre que os trabalhadores prestem trabalho efectivo, independentemente da duração do mesmo.

2 — O valor diário do subsídio de transporte é de € 2 por dia.

3 — O subsídio de transporte referido na presente cláusula não substitui o pagamento das deslocações, nos termos do disposto nas cláusulas 41.^a («Trabalho suplementar») e 42.^a («Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado») deste AE, nem prejudica o disposto na cláusula 46.^a («Direito dos trabalhadores em caso de transferência»).

Cláusula 61.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com funções de tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas correspondente a 10 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

2 — Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de metade do valor do abono estabelecido no número anterior.

Cláusula 62.^a

Prémio de antiguidade

Por cada período de sete anos de trabalho efectivo ao serviço da empresa, o trabalhador adquire o direito a um prémio de antiguidade no valor de € 25, a acrescer à retribuição base mensal.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 63.^a

Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:

a) A terça-feira de Carnaval;
b) O feriado do município sede da empresa.

3 — A empresa compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

a) O dia 24 de Dezembro;
b) O dia 31 de Dezembro.

Cláusula 64.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para além dos 22 dias referidos no número anterior, a duração do período de férias será ainda aumentada em 3 dias, no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente.

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 238.º e no n.º 1, alínea a), do artigo 257.º do Código do Trabalho.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

6 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se a empresa o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos, salvaguardado que seja o gozo de 10 dias consecutivos.

7 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho a partir de 15 de Abril e até 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

8 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverão as mesmas ser gozadas no 1.º semestre do ano civil seguinte.

9 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar, em economia comum ou união de facto, que este-

jam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 65.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite máximo de 20 dias úteis.

3 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

4 — Para efeitos dos números anteriores, a determinação do mês completo de serviço afere-se contando todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados.

Cláusula 66.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

Cláusula 67.^a

Alteração da marcação do período de férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes, ou pela empresa na falta de acordo.

3 — No caso previsto no número anterior, 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 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no 1.º semestre do ano seguinte àquele em que se venceram.

Cláusula 68.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos

neste AE e na restante legislação em vigor, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 69.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo e da restante legislação em vigor, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 70.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa a data do início da doença, bem como o seu termo, quando previsível.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 a 4 da cláusula 67.^a («Alteração da marcação do período de férias por parte do trabalhador»).

Cláusula 71.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no presente AE e na restante legislação em vigor.

2 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 72.^a

Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de Junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar pelo menos 10 dias úteis de férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 5 do artigo 238.^a ou do n.º 1, alínea a), do artigo 257.^a, ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 73.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 74.^a**Licença sem retribuição**

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

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 75.^a**Formação pós-básica**

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço, sem perda de retribuição, é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

5 — O tempo previsto de acções de formação, para efeitos do presente artigo, não conta para o mínimo de horas prescrito nos termos do anexo v, «Formação profissional».

Cláusula 76.^a**Definição de falta**

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

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

Cláusula 77.^a**Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 15 dias consecutivos;
b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha recta, e ainda irmãos, cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos;

d) Nascimento de filho, por cinco dias;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, pelo tempo estritamente necessário para o efeito;

f) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

g) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objectivo de se inteirar da situação educativa de filho menor ou do enteado;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos previstos na lei e neste AE;

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

j) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

k) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º, n.º 2, alínea i), do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente, bem como as verificadas no dia anterior ou posterior a qualquer dia em que haja tal necessidade, quando este se sobreponha ou seja contíguo àquele, e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas acções de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;

ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

l) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2 — As faltas devem ser comunicadas à empresa com a antecedência de cinco dias, quando previsíveis, ou logo que possível, quando imprevisíveis.

3 — Nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, pode a empresa exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, dispondo este de 5 dias para a apresentar.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 1 e ainda aquelas cuja prova, tendo sido requerida pela empresa, não seja apresentada pelo trabalhador no prazo estipulado no número anterior.

Cláusula 78.^a

Doença prolongada

1 — Quando um trabalhador faltar por motivo de doença, pode a empresa requerer à segurança social que a justificação apresentada seja fiscalizada por médico por esta convocado para o efeito.

2 — Se a segurança social, no prazo de vinte e quatro horas após o requerimento, não indicar médico para efectuar a fiscalização, pode a empresa fazê-lo, não podendo este ter qualquer vínculo contratual, actual ou anterior, à mesma.

3 — No caso de desacordo entre a justificação apresentada e o resultado da fiscalização efectuada, pode, a requerimento de uma das partes, ser designada junta médica, a qual decidirá com carácter vinculativo acerca da veracidade da justificação.

4 — Em caso de oposição sem motivo atendível à realização da fiscalização, as faltas são consideradas injustificadas.

5 — A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de responsabilidade disciplinar.

Cláusula 79.^a

Reconversão e requalificação

1 — O trabalhador que for considerado, por junta médica constituída para o efeito, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, poderá requerer a sua reconversão ou requalificação profissional.

2 — O requerimento referido no número anterior deverá ser apresentado até cinco dias após a comunicação do resultado da junta médica à empresa.

3 — O período de faltas para a reabilitação ou reconversão profissional terá a duração de seis meses, podendo este período ser prorrogado, até ao limite de duas vezes, por períodos não superiores a três meses cada.

4 — As faltas para reabilitação não implicam a perda da retribuição de base, nem podem ser descontadas à antiguidade do trabalhador.

Cláusula 80.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea *h*) do n.º 1 da cláusula 77.^a («Faltas justificadas»), na parte que excedam os correspondentes créditos de horas e no n.º 2 do artigo 230.º do CT.

2 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 1 da cláusula 77.^a («Faltas justificadas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 91.^a («Actualização salarial em caso de doença, doença profissional e acidente de trabalho») e 92.^a («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

3 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 81.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se imediatamente à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe devida, nomeadamente, a retribuição por inteiro desde a apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 82.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, salvaguardado que seja o gozo de 20 dias úteis de férias.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 83.^a

Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, pode a trabalhadora optar por gozar um período de 150 dias de licença de maternidade, devendo o acréscimo de tempo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos previstos na legislação aplicável.

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

4 — Nas situações de risco clínico, para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

5 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

7 — Em caso de parto de nado-morto ou aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 15 dias e máxima de 30 dias.

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

9 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

10 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

11 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 84.^a

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a ser gozada no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 83.^a («Licença de maternidade»), e, ressalvando o disposto no n.º 8 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

Cláusula 85.^a

Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome aquele a seu cargo, tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento do mesmo.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 84.^a («Licença de paternidade»).

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e nunca inferior a 10 dias.

5 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

Cláusula 86.^a

Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos de exercer o poder paternal, têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental até três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual a períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos no número anterior, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência ao filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

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

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

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

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, de forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 83.^a («Licença

de maternidade»), 84.^a («Licença por paternidade») e 85.^a («Adopção»).

Cláusula 87.^a

Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, 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 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, têm direito a serem informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em risco a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, designadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

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

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;

b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

Cláusula 88.^a

Faltas para assistência a familiares

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, ou pessoa em comunhão de vida e habitação, a ascendente ou afim na linha recta e ainda a descendente, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda de criança, por decisão judicial.

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

4 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

5 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas nas alíneas seguintes:

a) Necessitem de atendimento individualizado específico de natureza pedagógica ou terapêutica;

b) Frequentem, estejam internados ou em condições de frequência ou de internamento em estabelecimentos de educação especial;

c) Possuam uma redução permanente de capacidade física, motora, orgânica, sensorial ou intelectual que os impossibilite de prover normalmente à sua subsistência ao atingirem a idade de exercício de actividade profissional;

d) Sejam insuficientes renais crónicos, diabéticos, hemofílicos, parkinsonianos, tuberculosos, doentes com sida e seropositivos, doentes de foro oncológico, doentes paraneoplásicos e com doença de Hansen, com espondilite anquilosante e esclerose múltipla;

e) Sejam doentes mentais crónicos;

f) Sejam alcoólicos crónicos e toxicodependentes quando inseridos em programas de recuperação, no âmbito do recurso a serviços oficiais.

Cláusula 89.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, em instituição pública, particular ou cooperativa, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira, nos seguintes termos:

Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista carácter obrigatório para efeitos de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo prioridade nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante, não sendo, no entanto, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses conhecimentos.

12 — O regime previsto nesta cláusula é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

Cláusula 90.^a

Trabalho de menores

É vedada à empresa a admissão de trabalhadores menores.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais de trabalho

Cláusula 91.^a

Actualização salarial em caso de doença, doença profissional e acidente de trabalho

A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados, sendo a actualização referida à categoria que o trabalhador tinha à data da ocorrência da doença, da doença profissional ou do acidente de trabalho.

Cláusula 92.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal provocada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data

da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro que vigore na empresa.

CAPÍTULO XII

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 93.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo iv).

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 94.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a formação profissional constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo v).

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 95.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 96.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade decimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 97.^a

Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial prevista no anexo I, secção B, bem como as restantes cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008, sendo que a tabela salarial prevista no anexo I, secção C, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

2 — Igualmente terão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano as actualizações desta matéria decorrentes da negociação do presente AE.

Cláusula 98.^a

Negociação de matéria anexa ao AE

1 — São objecto de negociação, no prazo de 90 dias após a assinatura deste AE, as seguintes matérias:

- a) Regulamento de assiduidade e pontualidade;
- b) Regulamento de uniforme e fardamento;
- c) Regulamento de avaliação de desempenho.

2 — A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3 — As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.

Cláusula 99.^a

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

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

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os 30 dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no n.º 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 100.^a

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A empresa obriga-se a celebrar, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, um contrato de seguro contra acidentes de trabalho, acidentes em serviço e doenças profissionais.

2 — O seguro deve cobrir, na totalidade, a remuneração base dos trabalhadores.

3 — O seguro deve ainda cobrir a assistência médica e medicamentosa aos trabalhadores, em caso de doença profissional ou acidente de trabalho e em serviço.

Cláusula 101.^a

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa

ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2003.

Henrique Jesus Robalo Villalonga, mandatário.

Cláusula 102.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes.

Beja, 22 de Junho de 2009.

Pela RESIALENTEJO — Tratamento e Valorização de Resíduos, E. I. M.:

António João Fernandes Colaço, presidente do conselho de administração.

Tomé Alexandre Martins Pires, vogal do conselho de administração.

Miguel Domingos Condeça Ramalho, vogal do conselho de administração.

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

Francisco José Santos Braz, presidente, membro da direcção nacional e mandatário por efeito do disposto no artigo 51.º, n.º 2, dos estatutos do STAL, publicados no

ANEXO I

Secção A — Tabela de carreiras

Grupos	Carreiras	Enquadramento salarial
Quadros de chefia e direcção.	Director de departamento Encarregado	A1 I a A1 IX. A2 I a A2 IX.
Quadros superiores técnicos	Técnico superior.	B I a B IX.
Quadros administrativos	Administrativo	C2 I a C1 IX.
Pessoal operário	Operador especializado Manobrador coordenador de veículos industriais.	D2 I a D1 IX. E I a E IX.
	Condutor/manobrador de veículos industriais.	F I a F IX.
	Motorista	G I a G IX.
	Operador de triagem e recolha selectiva, operador de estação de transferência/ecocentro.	H I a H IX.
Pessoal auxiliar	Auxiliar administrativo Auxiliar de serviços gerais	I I a I IX.

Secção B — Tabela salarial aplicável no ano de 2008

Grupo I — Quadros de chefia e direcção

Grupo profissional — Quadros de chefia e direcção	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX
A1 Director de departamento.	1 625,91	1 670,91	1 800,91	1 950,91	2 130,91	2 330,91	2 560,91	2 820,91	3 110,91
A2 Encarregado	1 010,75	1 055,75	1 096,75	1 137,75	1 178,75	1 219,75	1 260,75	1 301,75	1 346,75

Grupo II — Quadros superiores técnicos

Grupo profissional — Quadros superiores técnicos	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX
B Técnico superior.	1 213	1 334,44	1 454,44	1 584,44	1 724,44	1 874,44	2 034,44	2 204,44	2 384,44

Grupo III — Quadros administrativos e especializados

Grupo profissional — Administrativos e especializados	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX
C1 Administrativo	906,77	937,52	968,27	999,02	1 029,77	1 060,52	1 091,27	1 151,27	1 211,27
C2 Administrativo	661,52	691,52	741,52	791,52	846,52	901,52	961,52	1 021,52	1 081,52
D1 Operador especializado	906,77	937,52	968,27	999,02	1 029,77	1 060,52	1 091,27	1 151,27	1 211,27
D2 Operador especializado	661,52	691,52	741,52	791,52	846,52	901,52	961,52	1 021,52	1 081,52

Grupo IV — Pessoal operário

Grupo profissional — Pessoal operário	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX
E Manobrador coordenador de veículos industriais	693,33	723,33	753,33	783,33	813,33	843,33	873,33	903,33	933,33
F Condutor/manobrador de veículos industriais	569,66	599,66	649,66	679,66	709,86	739,66	769,66	799,66	829,66
G Motorista	558,35	588,35	618,43	649,18	679,93	710,68	741,43	772,18	802,93
H Operador de triagem e recolha selectiva/operador de ET/EC	513,80	543,80	573,80	603,80	634,27	665,02	695,77	726,52	757,27

Grupo V — Pessoal auxiliar

Grupo profissional — Pessoal auxiliar	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX
I Auxiliar administrativo/serviços gerais	513,80	543,80	573,80	603,80	634,27	665,02	695,77	726,52	757,27

Secção C — Tabela salarial aplicável no ano de 2009**Grupo I — Quadros de chefia e direcção**

Grupo profissional — Quadros de chefia e direcção	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX
A1 Director de departamento	1 682,82	1 729,39	1 863,94	2 019,19	2 205,49	2 412,49	2 650,54	2 919,64	3 219,79
A2 Encarregado	1 046,13	1 092,70	1 135,14	1 177,57	1 220,01	1 262,44	1 304,88	1 347,31	1 393,89

Grupo II — Quadros superiores técnicos

Grupo profissional — Quadros superiores técnicos	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX
B Técnico superior	1 255,46	1 381,15	1 505,35	1 639,90	1 784,80	1 940,05	2 105,65	2 281,60	2 467,90

Grupo III — Quadros administrativos e especializados

Grupo profissional — Administrativos e especializados	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX
C1 Administrativo	938,51	970,33	1 002,16	1 033,99	1 065,81	1 097,64	1 129,46	1 191,56	1 253,66
C2 Administrativo	684,67	715,72	767,47	819,22	876,15	933,07	995,17	1 057,27	1 119,37
D1 Operador especializado	938,51	970,33	1 002,16	1 033,99	1 065,81	1 097,64	1 129,46	1 191,56	1 253,66
D2 Operador especializado	684,67	715,72	767,47	819,22	876,15	933,07	995,17	1 057,27	1 119,37

Grupo IV — Pessoal operário

Grupo profissional — Pessoal operário	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX
E Manobrador coordenador	717,60	748,65	779,70	810,75	841,80	872,85	903,90	934,95	966
F Condutor/manobrador de máquinas	589,60	620,65	672,40	703,45	734,71	765,55	796,60	827,65	858,70
G Motorista	577,89	608,94	640,08	671,90	703,73	735,55	767,38	799,21	831,03
H Operador de triagem e recolha selectiva/operador de ET/EC	531,78	562,83	593,88	624,93	656,47	688,30	720,12	751,95	783,77

Grupo V — Pessoal auxiliar

Grupo profissional — Pessoal auxiliar	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX
I Auxiliar administrativo/serviços gerais	531,78	562,83	593,88	624,93	656,47	688,30	720,12	751,95	783,77

ANEXO II**Categorias profissionais****Secção A — Definição de funções**

Director(a) de departamento. — É o(a) trabalhador(a) que dirige os serviços do respectivo departamento, definindo objectivos de actuação do mesmo, tendo em conta os planos gerais estabelecidos, a competência do mesmo e a regulamentação interna, quando exista, controla o cumprimento dos planos de actividades, os resultados obtidos e a eficiência dos serviços dependentes, assegura a administra-

ção dos recursos humanos e materiais que lhe estão afectos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos e actividades dos serviços dependentes.

Encarregado(a). — É o(a) trabalhador(a) que exerce as funções de coordenação e supervisão dos serviços afectos aos diversos funcionários. Elabora relatórios periódicos, designadamente sobre o grau de execução das actividades que são da sua responsabilidade em articulação com o plano de actividades, é responsável pelo planeamento e coordenação de todas as obras efectuadas por administração directa, devendo atempadamente providenciar as requisições do material necessário à sua execução, elabora

ainda relatórios periódicos e sistemáticos sobre o estado de conservação do património da empresa, participa na notação do pessoal do respectivo sector, propõe a aquisição de máquinas e equipamentos necessários e adequados ao eficiente e eficaz funcionamento do mesmo, sendo também responsável pela sua manutenção, coordena as propostas sobre a contratação de pessoal necessário aos vários serviços sob a sua responsabilidade.

Técnico(a) superior. — É o(a) trabalhador(a) que exerce com autonomia e responsabilidade funções de estudo, concepção e adaptação de métodos e processos científico-técnicos inerentes à respectiva licenciatura, elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência do departamento.

Administrativo(a). — É o(a) trabalhador(a) que assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação. Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transacções financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação do fundo de maneo. Levanta ou deposita dinheiro ou valores, presta informações verbais ou telefónicas. Efectua o movimento de liquidação de despesas e cobrança de receitas. Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação do pessoal e à aquisição ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços.

Manobrador coordenador de veículos industriais. — É o trabalhador que conduz máquinas pesadas de movimentação de terras e resíduos ou veículos destinados à limpeza urbana ou recolha de lixo, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas; zela pela deposição e compactação dos resíduos de acordo com o plano de enchimento do aterro sanitário e respectiva sequência de enchimento; procede à marcação, no terreno, das células de deposição previamente dimensionadas; procede à construção dos taludes externos do aterro sanitário e ao espalhamento de terras para a cobertura dos resíduos; zela pela conservação e limpeza das máquinas, verificando diariamente os níveis de óleo e água e comunicando as ocorrências anormais detectadas; preenche e entrega diariamente ao responsável pelo serviço as partes diárias das máquinas utilizadas, mencionando o tipo de serviço, o número de horas efectuadas e os abastecimentos de combustível ou lubrificantes; abastece todas as viaturas e máquinas com combustível, cuja chave está sob sua responsabilidade e preenche todas as requisições; fornece material do armazém, cuja chave está sob sua responsabilidade, e preenche as respectivas requisições; procede à medição do nível de lixiviado na massa de resíduos. Pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas, indicadas pela empresa.

Condutor(a)/manobrador(a) de veículos industriais. — É o(a) trabalhador(a) que conduz e manobra equipamentos industriais (máquinas pesadas de movimentação de terras e RSU), manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. Verifica diariamente as condições de operacionalidade de equipamento que lhe está afecto competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção e comunicar as ocorrências anormais detectadas nos equipamentos; pode conduzir viaturas pesadas ou ligeiras. Constituem tarefas a desempenhar com regularidade: espalhamento e compactação de RSU, recobrimento com terras das células de RSU, carregamento

e transporte de terras, execução de diques, vias de acesso, plataformas de descarga, etc. Compete-lhe ainda efectuar a manutenção e limpeza diária do equipamento bem como a elaboração de uma ficha relativa ao estado do mesmo e controlo do tipo de resíduos descarregados.

Motorista. — É o(a) trabalhador(a) que conduz os veículos de transporte de RSU entre as estações de transferência, ecocentros e o aterro sanitário. Efectua a recolha de recicláveis dos ecopontos. Zela pela carga que transporta e orienta a carga e descarga durante e após o trajecto. Informa-se do destino das mercadorias e do percurso a efectuar e recebe a documentação respectiva. Assegura a manutenção do veículo, cuidando designadamente da sua limpeza. Abastece a viatura de combustível e executa pequenas reparações, tomando em caso de avarias maiores ou acidentes as providências necessárias com vista à regularização dessas situações. Efectua as operações de carga e descarga de RSU. Elabora uma ficha diária do estado do equipamento.

Operador especializado. — É o trabalhador que regula e assegura o funcionamento de uma ou mais instalações; assegura o funcionamento de equipamentos e máquinas [fixas ou móveis] tendo em atenção o objectivo das instalações; coordena e assiste e opera todos os equipamentos necessários ao funcionamento das instalações; recebe instruções superiores sobre o funcionamento ou alterações a introduzir nas instalações; coordena o funcionamento de mecanismos; efectua periodicamente leituras dos aparelhos de controlo e medida e regista os dados obtidos; ensaia e executa testes necessários à verificação do estado de funcionamento dos equipamentos; efectua a limpeza e lubrificação dos equipamentos afectos ao seu trabalho; colabora em reparações e manutenções da instalação e maquinaria; comunica superiormente as anomalias ocorridas; manobra equipamentos e verifica diariamente as condições de operacionalidade dos mesmos; elabora um registo diário do equipamento; controla o tipo de resíduos carregados e descarregados; colabora em operações de limpeza e funcionamento da instalação em que se insere.

Operador de triagem e recolha selectiva. — É o trabalhador que procede à triagem de resíduos provenientes da recolha selectiva, à recolha de ecopontos e outros serviços a estes ligados, fazendo a separação dos vários tipos de resíduos e encaminhando-os para os respectivos destinos de acordo com as regras definidas. Auxilia a execução de cargas e descargas antes e após a triagem. Dá apoio aos motoristas afectos ao sector da recolha selectiva nas suas operações. Colabora nos trabalhos de limpeza, manutenção, conservação, arrumação, montagem e desmontagem dos equipamentos inerentes ao seu local de trabalho. Pode, quando se mostre necessário, efectuar outras operações na estação de triagem.

Operador(a) de estação de transferência/ecocentros. — É o(a) trabalhador(a) que vigia, conserva e limpa um ecocentro/estação de transferência e os respectivos equipamentos, procedendo ainda à sua manutenção, assegurando tarefas de montagem e desmontagem dos equipamentos. Comunica eventuais falhas e deficiências, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos; auxilia a execução de cargas e descargas no ecocentro/estação de transferência. Faz o registo das pesagens dos resíduos que entram no ecocentro/estação de transferência e emite as correspondentes guias de pesagem. Pode,

quando se mostre necessário, efectuar outras operações no ecocentro/estação de transferência.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que assegura o contacto entre os serviços, efectua a recepção e entrega de expediente e encomendas. Anuncia mensagens e transmite recados. Presta informações verbais ou telefónicas. Transporta máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes. Acolhe os visitantes e clientes, prestando-lhes as informações necessárias e procede ao acompanhamento destes aos locais pretendidos. Redige faxes, ofícios e demais documentos e procede ao seu envio. Opera com equipamentos informáticos, de comunicação e telecomunicações com vista à escrituração de acções inerentes à exploração do aterro. Regista as entradas e saídas de correspondência, assegurando a organização do arquivo relativo à mesma. Reproduz documentos na fotocopiadora. Ocupa os serviços de recepção e portaria, providenciando pelas condições de asseio, limpeza e conservação destes e verifica as condições de segurança antes de proceder ao seu encerramento. Faz o registo das pesagens dos resíduos que entram no aterro e emite as correspondentes guias de pesagem, dando apoio administrativo às actividades de exploração do aterro.

Auxiliar de serviços gerais. — É o trabalhador que assegura a limpeza e conservação das instalações. Colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos. Auxilia a execução de cargas e descargas. Realiza tarefas de arrumação e distribuição. Executa outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Secção B — Níveis de qualificação de funções

I

1 — As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

2 — A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessárias para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.

3 — O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respectivos anexos.

Grupo I — Quadros de chefia e direcção

a) Director de departamento:

Habilitações mínimas — curso superior, conferindo grau de licenciatura, e, quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.

b) Encarregado:

Habilitações mínimas — curso de ensino secundário complementar (11.º ano) ou formação e ou experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo II — Quadros técnicos superiores

a) Técnico superior:

Habilitações mínimas — curso superior na área específica da carreira a preencher e, quando exigido, formação e

experiência profissional adequadas à natureza das funções a exercer.

Grupo III — Quadros administrativos

a) Administrativo:

Habilitações mínimas — curso do ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

b) Operador especializado:

Habilitações mínimas — curso do ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso do ensino secundário complementar (11.º ano), ou 9.º ano acrescido de experiência profissional adequada às funções a exercer.

Grupo IV — Pessoal operário

a) Manobrador coordenador de veículos especiais;

b) Condutor/manobrador de veículos industriais;

c) Motorista;

d) Operador de triagem e recolha selectiva;

e) Operador de estação de transferência/ecocentros:

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória acrescida de formação adequada ou três anos de experiência profissional adequada às funções a exercer.

Grupo V — Pessoal auxiliar

a) Auxiliar administrativo;

b) Auxiliar de serviços gerais:

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória acrescida de formação adequada ou três anos de experiência profissional adequada às funções a exercer.

II

1 — As seguintes carreiras exigem ainda habilitações específicas nos termos das alíneas seguintes:

a) Para as carreiras de manobrador coordenador de veículos industriais, condutor/manobrador de veículos industriais e motorista, posse de licença de condução adequada às funções a exercer;

b) Para as carreiras de encarregado, 10 anos de experiência profissional dentro de carreira da respectiva área funcional ou profissão equivalente, ou ainda 3 anos de experiência profissional em carreira equivalente à de encarregado.

2 — As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na mesma à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos.

3 — Os trabalhadores ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos que não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respectivas carreiras serão alvo de planos

de formação específicos com vista à obtenção destas, a suportar na íntegra pela empresa, mediante consulta prévia da comissão sindical ou delegados sindicais, quando esta não exista.

4 — As formações efectuadas ao abrigo do número anterior não contam para os mínimos anuais de horas de formação e número de trabalhadores abrangidos previstos no anexo v deste AE.

Secção C — Regras de progressão salarial nas categorias

1 — A admissão na empresa será efectuada no nível 1 da categoria respectiva.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados, entre a empresa e o trabalhador, períodos experimentais de maior duração, sujeitos a parecer prévio da comissão sindical, ou dos delegados sindicais caso esta não exista, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo, «Níveis de qualificação de funções», caso em que o período experimental será de 120 dias.

3 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental terá a duração de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha duração inferior a seis meses, ou igual ou superior.

4 — A progressão do trabalhador aos níveis superiores processar-se-á automaticamente decorridos 36 meses no escalão anterior.

5 — Aos trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre a antiguidade será contada a partir de 1 de Janeiro do ano de admissão, contando-se esta a partir de 1 de Julho para os trabalhadores admitidos durante o 2.º semestre.

6 — Aos trabalhadores já admitidos ao serviço da empresa à data de entrada em vigor do presente AE, a antiguidade, para efeitos desta secção, será contada a partir de 1 de Janeiro de 2006.

7 — Exceptua-se do disposto no número anterior a situação dos trabalhadores admitidos desde 1 de Janeiro de 2008.

8 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionada, nestes casos, à progressão automática definida nos termos do n.º 4 desta secção.

9 — Para efeitos do número anterior, a progressão por mérito reconhecido ficará dependente dos seguintes factores, cumulativamente:

a) Classificação de *Muito bom* nos dois anos civis anteriores;

b) Máximo de cinco faltas injustificadas no ano civil anterior.

10 — O tempo de permanência para efeitos do n.º 6 desta secção é contado a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano.

Secção D — Regras de evolução profissional na empresa

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já

estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que reúnam as condições previstas na lei e neste AE para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se toma efectiva.

5 — O desempate entre dois ou mais trabalhadores, já ao serviço da empresa, num determinado concurso, interno ou misto, far-se-á pela aferição conjugada da antiguidade na empresa e das avaliações anuais de desempenho.

6 — Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para as funções de chefia existentes na empresa, desde que preencha os requisitos enunciados nos n.ºs 1 a 3 desta secção.

7 — Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para categoria superior à sua dentro do seu grupo de pessoal, ou, preenchendo os respectivos requisitos, para carreira integrada em grupo diferente daquele onde a sua carreira está integrada, sempre que tenham decorrido 36 meses desde a sua última subida de nível ou promoção para categoria superior à sua.

8 — Para efeitos do disposto no número anterior, verificando-se igualdade de classificação entre dois ou mais trabalhadores da empresa, dar-se-á preferência ao trabalhador que detenha maior antiguidade na sua actual categoria.

9 — O trabalhador promovido para carreira diversa da sua, desde que preencha os requisitos previstos no número anterior, ingressa no nível 1 da estrutura remuneratória da carreira para a qual se faz a promoção.

10 — Se o trabalhador já auferir remuneração igual ou superior à do nível 1 da carreira para a qual foi promovido, ingressa para o nível que corresponda à remuneração imediatamente superior à que auferia na carreira anterior.

ANEXO III

Regulamento do trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da RESIALENTEJO — Tratamento e Valorização de Resíduos, E. I. M., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

Existindo a necessidade por parte da empresa de colocar um trabalhador a trabalhar em regime de turnos, será obrigatória a sua audição, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se, à data da entrada em vigor do presente regulamento, já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1 — «Horário de turnos rotativos» é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime da laboração contínua» é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — «Folgas de compensação» são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto no presente AE.

4 — «Descanso compensatório» é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou os delegados sindicais quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstas.

Artigo 6.º

Período de trabalho

O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá pro-

mover as diligências necessárias, nos termos do número seguinte, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos cinco dias seguintes à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas no prazo máximo de 15 dias de calendário seguintes à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

Artigo 10.º

Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual.

2 — As alterações introduzidas no plano de férias podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador, cabendo à empresa, em caso de desacordo, estabelecê-las.

Artigo 11.º

Alterações ao horário

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

Artigo 12.º

Subsídio de turno

A cada trabalhador em regime de turnos em laboração contínua com folga rotativa é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 55.ª, «Subsídio de turno», deste AE.

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos

ao serviço da empresa, e que pretenda passar ao regime de horário normal, deverá solicitá-lo por escrito, dando a empresa prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto no presente AE e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pela empresa máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

Artigo 4.º

Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho, constituindo seu encargo exclusivo as despesas com a respectiva limpeza e conservação.

2 — Na escolha das características dos fatos e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionadas por acidente ou pelo uso inerente ao trabalho prestado.

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da saúde, higiene e segurança compete a todos os trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

- a) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;
- c) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e a observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- d) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação dos trabalhadores nesta campanha;
- e) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- f) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- g) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- h) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições consideradas essenciais para a eliminação das causas dos acidentes;

i) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, consequentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamentos, etc.);

j) Interessar os trabalhadores pela prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;

k) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da empresa;

l) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;

m) Elaborar um relatório anual sobre as suas actividades.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro do prazo de oito dias úteis.

3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por cada um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

ANEXO V

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — A empresa deve elaborar em cada ano planos de formação.

3 — A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

6 — O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para acções de formação por si livremente escolhidas.

Artigo 2.º

Planos de formação

1 — O plano de formação abrange as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

2 — O plano de formação anual da empresa deve abranger as acções de formação necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

3 — O plano de formação deverá, no mínimo, abranger 25 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas certificadas por cada trabalhador, e incluirá, obrigatoriamente, o número de horas de formação a realizar e as matérias objecto de formação.

4 — As acções de formação devem, a cada período de cinco anos, abranger a totalidade dos trabalhadores afectos à empresa.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o primeiro período de cinco anos considera-se iniciado no ano seguinte à aprovação do presente AE.

6 — No caso do plano anual de formação da empresa não cumprir o número mínimo de trabalhadores a abranger ou o número mínimo de horas de formação certificada por cada trabalhador, os mesmos acumulam, devendo ser previstos nos planos de formação de qualquer um dos três anos seguintes.

7 — O Sindicato outorgante do presente AE tem o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação da empresa.

Artigo 3.º

Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

3 — O tempo previsto de acções de formação para efeitos de requalificação e reconversão não conta para efeitos do mínimo de horas prescrito nos termos do artigo anterior.

Artigo 4.º

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — A empresa, sempre que admita trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurará, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, nível II.

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

ANEXO VI

Regulamento de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Artigo 1.º

Âmbito

O presente regulamento fixa o regime de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco.

Artigo 2.º

Conceito

Entende-se por subsídio de insalubridade, penosidade e risco o valor atribuído aos trabalhadores pelo exercício de funções que, pela sua natureza, sejam susceptíveis de degradar a sua saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica ou aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

Artigo 3.º

Atribuição

1 — O subsídio de insalubridade, penosidade e risco apenas será atribuído quando o trabalhador efectivamente exerça funções com a natureza descrita no artigo anterior.

2 — O subsídio será atribuído mediante preenchimento do boletim diário justificativo do correspondente grau.

Artigo 4.º**Graus**

As condições de insalubridade, penosidade e risco distinguem-se por graus, conforme a frequência, duração e intensidade de exposição às mesmas seja muito elevada, elevada, média ou baixa.

Artigo 5.º**Enquadramento**

1 — As funções susceptíveis de integrar cada grau de condições de penosidade, insalubridade e risco são as seguintes:

a) Grau 4 — Exposição muito elevada:

Massa de resíduos do aterro intermunicipal:

Espalhamento e compactação de RSU; recobrimento com terras das células de RSU; carregamento e transporte das terras; execução de diques, vias de acesso, plataforma se descarga, etc.; manutenção e limpeza diária do equipamento; condução e manobramento de equipamentos industriais (máquinas pesadas de movimentação de terras ou RSU), sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas.

Estação de triagem:

Limpeza e conservação das instalações; trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; triagem de resíduos provenientes da recolha selectiva, recolha de ecopontos e outros serviços a este ligados.

Estação de tratamento de águas lixiviantes:

Regulação e manutenção do funcionamento de uma ou mais instalações de tratamento de águas lixiviantes; colocação em funcionamento de máquinas tendo em atenção o objectivo da instalação; assistência e manuseamento dos diversos aparelhos destinados ao tratamento de águas lixiviantes baseando-se em especificações técnicas determinadas e acompanhamento da sua actividade mediante indicadores apropriados; leituras periódicas dos aparelhos de controlo e medição e registo dos dados obtidos; ensaios e execução de testes para certificação do perfeito estado de funcionamento do equipamento e controlo das margens de segurança, detectando e corrigindo eventuais deficiências; limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, tendo em atenção as normas de prevenção dos acidentes.

b) Grau 3 — Exposição elevada:

Recolha selectiva e recolha de indiferenciados:

Condução dos veículos de transporte de RSU das estações de transferência e ecocentros, assim como a recolha de recicláveis dos ecopontos, tendo como destino final o aterro sanitário; manutenção do veículo, designadamente a sua limpeza; operações de carga e descarga do material; operações de recolha de ecopontos e outros serviços a este ligados.

Parque ambiental:

Limpeza geral das infra-estruturas; manutenção da rede de lixiviados; apoio à recolha de amostras de lixiviados e águas subterrâneas; manutenção geral diária do aterro.

Edifício social:

Serviços de limpeza nas instalações do edifício social (instalações sanitárias, balneários, lavandaria, sala comum e cozinha) e portaria do parque ambiental; serviços de tratamento de roupa, lavagem e engomadoria; tarefas de arrumação e distribuição.

Estações de transferência e ecocentros:

Serviços de recepção e portaria; registo das pesagens dos resíduos que entram no aterro e emissão das correspondentes guias de pesagem e tudo o que se tornar necessário para a tarefa. Limpeza geral das infra-estruturas; manutenção da rede de lixiviados. Auxílio nas operações de carga e descarga dos veículos de recolha selectiva e recolha de indiferenciados.

c) Grau 2 — Exposição média:

Portaria:

Serviços de recepção e portaria; registo das pesagens dos resíduos que entram no aterro e emissão das correspondentes guias de pesagem e tudo o que se tornar necessário para a tarefa.

d) Grau 1 — Exposição baixa:

Edifício administrativo:

Todas as tarefas não compreendidas nos graus anteriores.

2 — No caso de tarefas que impliquem que o trabalhador esteja exposto a condições e locais onde o nível de exposição definido neste regulamento seja superior, então deverão ser contabilizados os meios dias de trabalho prestado nessas tarefas e pagos pelo valor definido.

Artigo 6.º**Valor do subsídio**

1 — O subsídio é atribuído nos termos do disposto na cláusula 56.^a, «Subsídio de insalubridade, penosidade, e risco», deste AE, pelo trabalho efectivamente prestado nas condições referidas nos artigos 2.º e 3.º do presente anexo, sendo calculado em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco, conforme o artigo anterior, tendo os seguintes valores:

- a) Grau 4 — € 4,60;*
- b) Grau 3 — € 4,20;*
- c) Grau 2 — € 3,15;*
- d) Grau 1 — € 2,10.*

2 — O presente subsídio não integra o conceito de retribuição, não sendo considerado para efeitos de cálculo dos subsídios de Férias e de Natal.

3 — A atribuição deste subsídio está condicionada à observância das regras de segurança e higiene no trabalho, bem como à utilização dos respectivos equipamentos.

Depositado em 13 de Julho de 2009, a fl. 51 do livro n.º 11, com o n.º 163/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}, e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1985, e revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1987, 5, de 8 de Fevereiro de 1988, 13, de 8 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 16, de 29 de Abril de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 18, de 15 de Maio de 1994, 20, de 29 de Maio de 1996, 6, de 15 de Fevereiro de 1997, 12, de 29 de Março de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 13, de 8 de Abril de 2000, 21, de 8 de Junho de 2001, 20, de 29 de Maio de 2002, 33, de 8 de Setembro de 2003, 47, de 22 de Dezembro de 2004, e 44, de 29 de Novembro de 2007.

Texto acordado

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa aplica-se à Empresa de Transportes Rio Guadiana, L.^{da}, com sede social em Vila Real de Santo António e actividade de transporte fluvial no distrito de Faro e obriga, por um lado, esta empresa e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria, a uma diuturnidade de € 10,65 por mês, até ao limite de duas diuturnidades.

Cláusula 38.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio mensal no valor de € 11,25, que fará parte da sua retribuição.

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de € 4,75 por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria	Remuneração (euros)
01	Encarregado geral de exploração	837
1	Fiscal	546,80
2	Mestre de tráfego local.	546,80
3	Marinheiro de tráfego local	534,30
4	Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local	494,70
5	Maquinista prático de 1.ª classe	546,80
6	Maquinista prático de 2.ª classe	539
7	Maquinista prático de 3.ª classe	534,30
8	Bilheteiro	534,30
9	Revisor	497,90
10	Ajudante de maquinista	494,70

Número de empregadores abrangidos pela convenção colectiva: 1.

Número de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva: 16.

Lisboa, 17 de Abril de 2009.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}:

Manuel Samúdio Fernandes, mandatário.

António José Duarte Cruz, mandatário.

Pelo Sindicato dos transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Albano da Rosa Rita, mandatário.

António José Brigas Alves, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Depositado em 13 de Julho de 2009, a fl. 51 do livro n.º 11, com o n.º 164/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração salarial e outras

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 38.^a, 39.^a, 39.^a-A, 39.^a-B, 39.^a-C, 41.^a, 42.^a, 43.^a-A e 45.^a, anexos I e II e aditamento da secção XVI do anexo I do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1986, e alterações

subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007, este com texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo 1, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2009.

- 2 —
3 —
4 —

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de € 19,38.

- 2 —
3 —
4 —

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
a)
b)
c)

8 — O subsídio de refeição é de € 8,33.

9 — A empresa concederá, ainda, um subsídio diário de pequeno-almoço, no valor de € 0,80, sujeito ao regime previsto nos n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

Cláusula 39.^a-A

Adicional de remuneração

1 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm di-

reito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3 — Todos os trabalhadores não abrangidos pelos n.ºs 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de € 2,64, pela prestação efectiva de trabalho.

4 —

Cláusula 39.^a-B

Subsídio de transporte

1 — Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2 — Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de € 2,02, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3 — Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 m do terminal fluvial.

4 — O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 —

3 — Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) Uma falta — prémio mensal — € 166,06;

b) Duas faltas — prémio mensal — € 148,87;

c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 7,16 × × número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5 — O segundo e o terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,45/mês e € 6,88/mês que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

- 6 —
 7 —
 8 —
 9 —
 10 —

Cláusula 41.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) € 26,27 mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
 b) € 48,40 mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

- 2 —

Cláusula 42.^a

Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 25.

2:

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 16,70.

- b)

Cláusula 43.^a-A

Subsídio de inovação tecnológica

(Eliminada.)

Cláusula 45.^a

Subsídio de alteração do local de trabalho

- 1 —

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de € 7,76.

ANEXO I

.....

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

(Eliminada.)

SECÇÃO XVI

Encarregado de instalações fixas. — coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias	Valores (euros)
Grupo I:	
Técnico auxiliar TA 5	1 143,11
Técnico auxiliar TA 4	1 072,54
Técnico auxiliar TA 3	1 022,05
Técnico auxiliar TA 2	950,42
Técnico auxiliar TA 1	900,47
Grupo II:	
Chefe de serviços administrativos	1 022,05
Tesoureiro	871,16
Chefe de secção	822,32
Oficial administrativo principal	777,81
Primeiro-oficial administrativo	728,42
Segundo-oficial administrativo	670,33
Terceiro-oficial administrativo	623,67
Grupo III:	
Encarregado de reparações mecânicas	822,32
Mecânico principal	871,16
Mecânico de 1. ^a	813,08
Mecânico de 2. ^a	796,26
Mecânico de 3. ^a	786,50
Técnico de electrónica	822,32
Encarregado de reparações eléctricas	822,32
Electricista principal	871,16
Electricista de 1. ^a	813,08
Pré-oficial electricista	786,50
Oficial principal carpinteiro	871,16
Oficial carpinteiro	813,08
Grupo IV:	
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.)	950,42
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.)	822,32
Mestre	763,68
Marinheiro de 1. ^a	646,45
Marinheiro de 2. ^a	623,67
Maquinista prático de 1. ^a	747,96
Maquinista prático de 2. ^a	731,66
Maquinista prático de 3. ^a	724,61
Ajudante de maquinista	623,67
Grupo V:	
Chefe de serviço de fiscalização	950,42
Chefe de terminal	829,37

Categorias	Valores (euros)
Chefe de zona	688,25
Chefe de estação	670,33
Fiscal	747,96
Bilheteiro	646,45
Grupo VI:	
Encarregado de instalações fixas	777,81
Enfermeiro	777,81
Encarregado de armazém	688,25
Pintor	813,08
Motorista	653,51
Fiel de armazém	662,19
Telefonista/recepcionista	591,10
Contínuo	556,89
Servente de armazém	556,89
Servente de reparações	556,89
Aspirante administrativo	556,89

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 364.

Lisboa, 7 de Julho de 2009.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Domingos Barão Paulino, mandatário.

Fernando Carlos Teixeira Lucas, mandatário.

Depositado em 17 de Julho de 2009, a fl. 52 do livro n.º 2, com o n.º 172/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 38.^a, 39.^a, 39.^a-A, 39.^a-B, 39.^a-C, 41.^a, 42.^a, 43.^a-A e 45.^a, anexos I e II e aditamento da secção XVI do anexo I do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000, e 21, de 8 de Junho de 2007, este último com texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., que exerce a

indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2009.

- 2 —
3 —
4 —

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de € 19,38.

- 2 —
3 —
4 —

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —

a)
b)
c)

8 — O subsídio de refeição é de € 8,33.

9 — A empresa concederá, ainda, um subsídio diário de pequeno-almoço, no valor de € 0,80, sujeito ao regime previsto nos n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

Cláusula 39.^a-A

Adicional de remuneração

1 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 %

do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3 — Todos os trabalhadores não abrangidos pelos n.ºs 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de € 2,64, pela prestação efectiva de trabalho.

4 —

Cláusula 39.^a-B

Subsídio de transporte

1 — Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2 — Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de € 2,02, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3 — Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 m do terminal fluvial.

4 — O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 —

3 — Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) Uma falta — prémio mensal — € 166,06;
- b) Duas faltas — prémio mensal — € 148,87;
- c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 7,16 ×
× número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5 — O segundo e o terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,45/mês e € 6,88/mês que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

Cláusula 41.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) € 26,27 mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) € 48,40 mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 —

Cláusula 42.^a

Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 25.

2:

- a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 16,70.
- b)

Cláusula 43.^a-A

Subsídio de inovação tecnológica

(Eliminada.)

Cláusula 45.^a

Subsídio de alteração do local de trabalho

1 —

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de € 7,76.

ANEXO I

.....

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

(Eliminada.)

SECÇÃO XVI

Encarregado de instalações fixas. — coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias	Valores (euros)
Grupo I:	
Técnico auxiliar TA 5	1 143,11
Técnico auxiliar TA 4	1 072,54
Técnico auxiliar TA 3	1 022,05
Técnico auxiliar TA 2	950,42
Técnico auxiliar TA 1	900,47
Grupo II:	
Chefe de serviços administrativos	1 022,05
Tesoureiro	871,16
Chefe de secção	822,32
Oficial administrativo principal	777,81
Primeiro-oficial administrativo	728,42
Segundo-oficial administrativo	670,33
Terceiro-oficial administrativo	623,67
Grupo III:	
Encarregado de reparações mecânicas	822,32
Mecânico principal	871,16
Mecânico de 1. ^a	813,08
Mecânico de 2. ^a	796,26
Mecânico de 3. ^a	786,50
Técnico de electrónica	822,32
Encarregado de reparações eléctricas	822,32
Electricista principal	871,16
Electricista de 1. ^a	813,08
Pré-oficial electricista	786,50
Oficial principal carpinteiro	871,16
Oficial carpinteiro	813,08
Grupo IV:	
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.)	950,42
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.)	822,32
Mestre	763,68
Marinheiro de 1. ^a	646,45
Marinheiro de 2. ^a	623,67
Maquinista prático de 1. ^a	747,96
Maquinista prático de 2. ^a	731,66
Maquinista prático de 3. ^a	724,61
Ajudante de maquinista	623,67
Grupo V:	
Chefe de serviço de fiscalização	950,42
Chefe de terminal	829,37
Chefe de zona	688,25
Chefe de estação	670,33
Fiscal	747,96
Bilheteiro	646,45
Grupo VI:	
Encarregado de instalações fixas	777,81
Enfermeiro	777,81
Encarregado de armazém	688,25
Pintor	813,08
Motorista	653,51
Fiel de armazém	662,19
Telefonista/recepcionista	591,10
Contínuo	556,89

Categorias	Valores (euros)
Servente de armazém	556,89
Servente de reparações	556,89
Aspirante administrativo	556,89

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 364.

Lisboa, 7 de Julho de 2009.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Albano da Rosa Rita, mandatário.

Depositado em 17 de Julho de 2009, a fl. 52 do livro n.º 2, com o n.º 171/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 38.^a, 39.^a, 39.^a-A, 39.^a-B, 39.^a-C, 41.^a, 42.^a, 43.^a-A e 45.^a, anexos I e II e aditamento da secção XVI do anexo I do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2000, e 21, de 8 de Junho de 2007, este último com texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária, efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2009.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de € 19,38.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- a)
- b)
- c)

8 — O subsídio de refeição é de € 8,33.

9 — A empresa concederá, ainda, um subsídio diário de pequeno-almoço, no valor de € 0,80, sujeito ao regime previsto nos n.ºs 1 a 7 desta cláusula, com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

Cláusula 39.^a-A

Adicional de remuneração

1 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3 — Todos os trabalhadores não abrangidos pelos n.ºs 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de € 2,64, pela prestação efectiva de trabalho.

- 4 —

Cláusula 39.^a-B

Subsídio de transporte

1 — Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir

os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2 — Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de € 2,02, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3 — Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 m do terminal fluvial.

4 — O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.^a-C

Prémio de assiduidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de € 223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

- 2 —

3 — Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) Uma falta — prémio mensal — € 166,06;

b) Duas faltas — prémio mensal — € 148,87;

c) Três ou mais faltas — prémio mensal — € 7,16 × × número de dias de prestação de trabalho.

4 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de € 10,21/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5 — O segundo e o terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, € 3,45/mês e € 6,88/mês que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —

Cláusula 41.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) € 26,27 mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) € 48,40 mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

- 2 —

Cláusula 42.^a

Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 25.

2:

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de € 16,70.

b)

Cláusula 43.^a-A

Subsídio de inovação tecnológica

(Eliminada.)

Cláusula 45.^a

Subsídio de alteração do local de trabalho

1 —

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de € 7,76.

ANEXO I

.....

SECÇÃO X

Rodoviários

Motorista.

Funções

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

SECÇÃO XI

(Eliminada.)

SECÇÃO XVI

Encarregado de instalações fixas. — coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias	Valores (euros)
Grupo I:	
Técnico auxiliar TA 5	1 143,11
Técnico auxiliar TA 4	1 072,54

Categorias	Valores (euros)
Técnico auxiliar TA 3	1 022,05
Técnico auxiliar TA 2	950,42
Técnico auxiliar TA 1	900,47
Grupo II:	
Chefe de serviços administrativos	1 022,05
Tesoureiro	871,16
Chefe de secção	822,32
Oficial administrativo principal	777,81
Primeiro-oficial administrativo	728,42
Segundo-oficial administrativo	670,33
Terceiro-oficial administrativo	623,67
Grupo III:	
Encarregado de reparações mecânicas	822,32
Mecânico principal	871,16
Mecânico de 1. ^a	813,08
Mecânico de 2. ^a	796,26
Mecânico de 3. ^a	786,50
Técnico de electrónica	822,32
Encarregado de reparações eléctricas	822,32
Electricista principal	871,16
Electricista de 1. ^a	813,08
Pré-oficial electricista	786,50
Oficial principal carpinteiro	871,16
Oficial carpinteiro	813,08
Grupo IV:	
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.)	950,42
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.)	822,32
Mestre	763,68
Marinheiro de 1. ^a	646,45
Marinheiro de 2. ^a	623,67
Maquinista prático de 1. ^a	747,96
Maquinista prático de 2. ^a	731,66
Maquinista prático de 3. ^a	724,61
Ajudante de maquinista	623,67
Grupo V:	
Chefe de serviço de fiscalização	950,42
Chefe de terminal	829,37
Chefe de zona	688,25
Chefe de estação	670,33
Fiscal	747,96
Bilheteiro	646,45
Grupo VI:	
Encarregado de instalações fixas	777,81
Enfermeiro	777,81
Encarregado de armazém	688,25
Pintor	813,08
Motorista	653,51
Fiel de armazém	662,19
Telefonista/recepcionista	591,10
Contínuo	556,89
Servente de armazém	556,89
Servente de reparações	556,89
Aspirante administrativo	556,89

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 364.

Lisboa, 7 de Julho de 2009.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

Isidro Durão Heitor, mandatário.

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

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Depositado em 17 de Julho de 2009, a fl. 52 do livro n.º 2, com o n.º 170/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, a

seguir se procede à necessária correcção da matéria que foi publicada:

A p. 2377, onde se lê:

«Cláusula 2.^a

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia de Janeiro de 2008.»

deve ler-se:

«Cláusula 2.^a

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia de Janeiro de 2009.»

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

APROFER — Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 3 de Outubro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2008.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede

Artigo 1.º

A Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário, abreviadamente designada por

APROFER, associa e representa os controladores e inspectores de circulação que laborem no comando de tráfego centralizado e centro de comando operacional.

Artigo 2.º

A Associação Sindical reger-se-á por estes estatutos, pelos seus regulamentos internos e pela lei.

Artigo 3.º

1 — A Associação tem a sua sede em Lisboa e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — Poderá criar, por simples deliberação da sua direcção, secções ou delegações onde o justifiquem a necessidade de uma participação mais directa dos associados e uma melhor defesa dos seus interesses.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

A Associação orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático, guardando a total independência ao Estado e a quaisquer agrupamentos de natureza política ou religiosa.

Artigo 5.º

1 — É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência, nos termos do número seguinte.

2 — A Associação defende a unidade e a solidariedade entre todos os trabalhadores, em especial os que representa, pugnando pela elevação e pelo respeito da sua condição sócio-profissional.

3 — A APROFER — Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário, reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes da APROFER subordinam-se às normas regulamentadas, definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

CAPÍTULO III

Objectivos

Artigo 6.º

A Associação tem por objectivos principais:

a) Representar e defender os interesses sócio-profissionais dos seus associados;

b) Promover e exercer a defesa dos princípios de deontologia profissional;

c) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;

d) Participar, pela forma e conforme os meios julgados mais convenientes, na fixação de melhores condições de trabalho;

e) Promover, organizar e orientar as acções conducentes à satisfação das pretensões e reivindicações dos seus filiados, democraticamente deliberadas;

f) Defender a justiça e a legalidade das nomeações e das promoções dos trabalhadores seus associados;

g) Apoiar e auxiliar os associados em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal, nomeadamente em inquéritos disciplinares e acções judiciais;

h) Prestar auxílio aos associados, nas condições previstas nos regulamentos internos, através de todos os seus órgãos;

i) Promover a análise crítica e a livre discussão das questões sindicais e de trabalho;

j) Fomentar iniciativas conducentes à valorização social, cultural e sindical dos seus associados.

Artigo 7.º

Para a prossecução dos objectivos enunciados no artigo anterior, compete à Associação, em especial:

a) Negociar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;

b) Declarar a greve e promover outras formas de luta, nos termos e nas condições na lei;

c) Fiscalizar e exigir a correcta aplicação das leis do trabalho, das convenções colectivas e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho;

d) Tomar as iniciativas julgadas mais convenientes à defesa de todos os interesses profissionais dos associados, nomeadamente defendendo a justiça e a legalidade das admissões, nomeações e promoções, e à melhoria das condições de exercício da profissão, assegurando ainda o respeito dos princípios de deontologia profissional;

e) Assegurar os apoios técnicos necessários aos seus associados nos conflitos resultantes das relações de trabalho;

f) Dar parecer sobre assuntos que respeitem à actividade e à especialidade profissional dos seus associados;

g) Criar órgãos e instituições e promover e apoiar iniciativas tendo em vista a valorização social, cultural, profissional, económica e sindical dos associados;

h) Gerir instituições próprias de carácter social ou outras de igual ou idêntica natureza em colaboração com outros sindicatos;

i) Criar secções e delegações de harmonia com as necessidades dos associados e as de funcionamento do sindicato, dentro do espírito e dos princípios deste estatuto;

j) Assegurar aos associados uma permanente informação da sua actividade e das organizações em que estiver integrado, utilizando os meios e os processos julgados mais convenientes;

k) Participar em organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado;

l) Assegurar o respeito e a prática dos princípios democráticos na vida do sindicato;

m) Cobrar as quotizações dos seus associados e outras receitas assegurando a sua boa gestão.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 8.º

A admissão na Associação faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direcção, que o apreciará e sobre ele decidirá no prazo de 15 dias.

Artigo 9.º

São direitos dos associados:

- a)* Participar em toda a actividade da Associação;
- b)* Eleger e ser eleito para os corpos gerentes e outros órgãos da Associação;
- c)* Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados à Associação;
- d)* Recorrer para a comissão de recursos das sanções aplicadas pela direcção;
- e)* Exigir dos corpos gerentes esclarecimento sobre a sua actividade, nos termos previstos nestes estatutos;
- f)* Examinar na sede da Associação todos os documentos de contabilidade e as actas das reuniões dos corpos gerentes nos 15 dias que precedem qualquer sessão ordinária da assembleia geral;
- g)* Deixar de ser sócio, mediante prévia comunicação escrita à direcção.

Artigo 10.º

São deveres dos associados:

- a)* Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e o estabelecimento nestes estatutos e nos regulamentos internos que vierem a ser aprovados;
- b)* Participar nas actividades da Associação;
- c)* Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos dos associados;
- d)* Comunicar à Associação, no prazo de 20 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, nomeadamente que impliquem mudança de local de trabalho;
- e)* Pagar a jóia de inscrição e as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos associados.

Artigo 11.º

1 — A jóia terá o valor de € 5, a quota mensal é fixada em 1 % do índice salarial de cada associado.

2 — A cobrança far-se-á directamente na sede, por entrega aos delegados sindicais ou por qualquer outro meio permitido na lei.

Artigo 12.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a)* Deixarem de pagar quotizações durante seis meses se, depois de avisados, não efectuarem o seu pagamento no prazo de um mês;
- b)* Forem punidos com a pena de expulsão.

Artigo 13.º

1 — No caso da alínea *b)* do artigo anterior, a readmissão só poderá processar-se após liquidação dos débitos à Associação, à data da perda da qualidade de associado.

2 — No caso de ter sido aplicada a sanção de expulsão, a readmissão só poderá ser permitida quando decorrido um ano sobre a data da deliberação daquela e obtido parecer favorável da comissão de recursos.

CAPÍTULO V

Dos órgãos da Associação Sindical

Artigo 14.º

São órgãos da Associação:

- a)* A assembleia geral;
- b)* A direcção;
- c)* O conselho fiscal;
- d)* A comissão de recursos.

Artigo 15.º

A duração dos mandatos dos corpos gerentes da Associação, mesa da assembleia, direcção e conselho fiscal e da comissão de recursos é de três anos.

CAPÍTULO VI

Assembleia geral

Artigo 16.º

A assembleia geral do sindicato é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e reunirá em sessões ordinárias ou extraordinárias.

Artigo 17.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 18.º

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa e no seu impedimento pelo vice-presidente.

Artigo 19.º

1 — A assembleia geral eleitoral poderá funcionar em locais diferentes, com mesas locais, sempre que se imponha uma necessidade maior da participação dos seus associados.

2 — As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da área geográfica em que aquelas funcionem e que possam achar-se presentes, salvo se existirem delegações, com órgãos próprios eleitos, nos termos previstos nestes estatutos.

Artigo 20.º

Compete à assembleia geral:

- a)* Eleger, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e a comissão de recursos;

- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Aprovar os regulamentos internos e a sua revogação total ou parcial;
- d) Deliberar quanto à associação com outros sindicatos, bem como sobre a sua filiação em federações, uniões ou confederações de sindicatos e ainda em organizações internacionais de trabalhadores;
- e) Deliberar sobre a fusão, extinção, dissolução da Associação e, neste caso, também quanto à liquidação e destino do seu património, o qual reverterá sempre a favor de uma ou várias instituições de apoio social aos ferroviários;
- f) Apreciar os actos dos corpos gerentes e seus membros e, sendo caso disso, deliberar sobre a cessação dos respectivos mandatos, pelo que, neste caso, será eleita, por escrutínio secreto e directo, uma comissão de gestão, que assegurará o regular funcionamento do órgão até entrada em funções dos novos corpos gerentes;
- g) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual proposto pela direcção;
- h) Apreciar e aprovar anualmente o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- i) Fixar o montante da jóia de inscrição, das quotizações mensais e das contribuições pecuniárias referidas na alínea e) do artigo 10.º;
- j) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos de interesse da Associação e dos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 21.º

A assembleia geral reunirá anualmente até 31 de Março, em sessão ordinária, para exercer as atribuições consignadas nas alíneas g) e h) do artigo anterior e, de três em três anos, para proceder às eleições previstas na alínea d) do mesmo artigo.

Artigo 22.º

1 — A convocação de assembleias gerais extraordinárias compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 associados.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e dele constarão obrigatoriamente os fundamentos do pedido e uma proposta da ordem de trabalhos.

3 — A convocatória da assembleia será feita com a antecedência mínima de 15 dias por anúncio afixado nos locais de trabalho e publicado com o mínimo de três dias de antecedência num dos jornais, da sede da associação sindical, nele se indicando a hora e o local onde se realiza e a ordem de trabalhos.

4 — Se da ordem de trabalho constar qualquer das matérias enumeradas nas alíneas b), d), e) e f) do artigo 20.º, a convocação referida no número anterior será feita com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 23.º

1 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

2 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes,

salvo nos casos em que estatutariamente outra coisa esteja fixada.

3 — Em caso de empate, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

4 — Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias referidas nas alíneas d) e f) do artigo 20.º, é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos associados presentes, estando presentes pelos menos 30 % do total dos associados.

5 — Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias referidas nas alíneas b) e e) do artigo 20.º é exigida uma maioria qualificada de três quartos de todos os associados.

Artigo 24.º

1 — As reuniões da assembleia geral iniciar-se-ão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou em segunda convocatória com qualquer número de associados, ressalvando o disposto no n.º 4 do artigo anterior.

2 — As assembleias gerais não funcionarão além das 24 horas, salvo deliberações em contrário tomadas pela maioria dos presentes até ao termo da primeira hora da sessão.

Artigo 25.º

A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de três em três anos e sempre que for convocada para tal efeito, conforme e estatuído no n.º 3 do artigo 22.º, com o mínimo de 60 dias de antecedência.

CAPÍTULO VII

Direcção

Artigo 26.º

1 — A direcção da Associação compõe-se de cinco membros efectivos e dois suplentes eleitos pela assembleia geral.

2 — No caso de impedimento permanente de qualquer membro efectivo, este será substituído, prioritariamente, pelo 1.º e pelo 2.º suplentes.

Artigo 27.º

Na primeira reunião da direcção, os seus membros escolherão entre si um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois vogais. Um dos vogais assegurará o secretariado das reuniões da direcção.

Artigo 28.º

Compete em especial à direcção:

- a) Dirigir e coordenar as actividades da Associação, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- b) Executar e fazer executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato;
- d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de actividades, o relatório de contas do exercício e o orçamento para o ano imediato;

e) Negociar convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

f) Representar a Associação em juízo e fora dele;

g) Gerir e administrar o património da Associação e transmiti-lo por inventário à direcção que lhe suceder, no prazo de oito dias após a sua tomada de posse;

h) Aceitar ou rejeitar os pedidos de inscrição de associados;

i) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

j) Promover a criação de comissões técnicas e de grupos de trabalho convenientes à solução de questões de interesse da Associação e dos seus associados;

k) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

l) Contratar os empregados da Associação, fixar-lhes a remuneração e exercer quanto a eles os poderes de direcção e disciplinar;

m) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos da Associação e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência específica de outros órgãos;

n) Credenciar qualquer associado para a representar em situações concretas.

Artigo 29.º

A direcção reunirá pelo menos uma vez por mês, lavrando-se acta de cada reunião.

As suas deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca a sua discordância.

Obrigam a Associação as assinaturas de dois membros da sua direcção, sendo uma a do seu presidente ou, na falta ou no impedimento, a do vice-presidente.

CAPÍTULO VIII

Conselho fiscal

Artigo 30.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 31.º

1 — O conselho fiscal só poderá funcionar e deliberar com dois terços dos seus membros e estes respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca a sua discordância.

2 — De cada reunião lavrar-se-á a respectiva acta em livro próprio.

Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar trimestralmente a contabilidade da Associação, apresentando o relatório resumido de tal exame, no prazo de 30 dias, a fixar na sede do sindicato;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentadas pela direcção, bem como sobre o seu orçamento anual ou sobre orçamentos suplementares;

c) Assistir às reuniões da direcção para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato sempre que isto lhe seja solicitado;

f) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação desta sempre que tome conhecimento de qualquer irregularidade grave na gestão financeira da Associação.

CAPÍTULO IX

Comissão de recursos

Artigo 33.º

1 — A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos de deliberação da direcção que recusem a admissão na Associação ou apliquem sanções.

2 — É constituída por três membros eleitos em assembleia geral de entre os associados da Associação.

Artigo 34.º

1 — Junto dos órgãos da Associação podem ser constituídas e funcionar outras comissões técnicas, permanentes ou temporárias, com a finalidade de os coadjuvar nos seus trabalhos.

2 — Estas comissões técnicas que dependem do órgão que as tiver instituído têm a duração do seu mandato e podem por ele ser dissolvidas a todo o tempo.

CAPÍTULO X

Regime eleitoral

Artigo 35.º

A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

Artigo 36.º

Só poderão candidatar-se os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 37.º

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos previstos no artigo 25.º;

c) Organizar os cadernos eleitorais;

d) Apreciar e decidir as reclamações dos cadernos eleitorais;

e) Dirigir todo o processo administrativo das eleições.

Artigo 38.º

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede da Associação e nas delegações até oito dias após a data dos avisos convocatórios da assembleia eleitoral.

Artigo 39.º

1 — A apresentação das candidaturas faz-se mediante a entrega à mesa da assembleia geral, até 30 dias da data do acto eleitoral, de listas com a identidade dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção e da designação dos respectivos representantes à comissão eleitoral.

2 — Abrangem obrigatoriamente todos os corpos gerentes e terão de ser subscritos por, pelo menos, 10 % dos sócios da Associação.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, categoria profissional e local de trabalho e os associados subscritos pelo seu nome completo e o número de associado antecédidos na respectiva assinatura.

4 — A direcção apresentará obrigatoriamente uma lista de candidatura, que poderá retirar se tiver sido presente outra lista concorrente.

5 — O presidente da mesa da assembleia geral providenciará pela afixação, no prazo de cinco dias após a apresentação das listas de candidatura, na sede da Associação e nas das delegações.

Artigo 40.º

1 — A comissão eleitoral é composta por dois representantes de cada lista concorrente e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos aos corpos gerentes, excepção feita ao presidente da mesa da assembleia geral, não poderão participar na comissão eleitoral.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até 48 horas após o termo do prazo de apresentação de candidaturas.

Artigo 41.º

Compete à comissão eleitoral:

- a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos;
- b) Receber, até oito dias após a sua tomada de posse, todas as reclamações relacionadas com as listas de candidaturas;
- c) Deliberar, no prazo de 48 horas, sobre todas as reclamações recebidas;
- d) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas de qualquer irregularidade para que as sane e apresente corrigidas no prazo de três dias;
- e) Proclamar a aceitação definitiva das candidaturas;
- f) Fiscalizar todo o processo eleitoral;
- g) Elaborar relatório de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral;
- h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral, no prazo de 48 horas;
- i) Fazer a contagem dos votos e informar a mesa da assembleia geral dos resultados da votação;
- j) Proceder à divulgação dos resultados provisórios, até vinte e quatro horas após o encerramento das mesas de voto;
- k) Proceder à divulgação dos resultados definitivos.

Artigo 42.º

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — Não é permitido o voto por procuração.
- 3 — Não é permitido o voto por correspondência.

Artigo 43.º

1 — De qualquer irregularidade no acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quatro dias após a ocorrência do facto objecto de recurso.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 48 horas após a seu conhecimento.

Artigo 44.º

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina 48 horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços da Associação será assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

3 — Todas as listas serão enviadas, pela comissão eleitoral, a todos os sócios até oito dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

CAPÍTULO XI

Dos delegados sindicais

Artigo 45.º

Quando a empresa exerça a sua actividade em mais de um distrito, serão eleitos um ou mais delegados sindicais por cada área geográfica a definir em assembleia geral.

Artigo 46.º

1 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos constantes da convocatória feita pela direcção.

2 — A substituição ou exoneração dos delegados será feita pela assembleia que os elegeu, por escrutínio directo e secreto.

3 — A duração do seu mandato não depende da dos corpos gerentes da Associação.

4 — Haverá sempre eleições para delegados sindicais quando ocorrer mudança de direcção, a realizar no prazo de 60 dias após a data da posse daquela.

Artigo 47.º

A eleição, a exoneração e a substituição dos delegados sindicais serão comunicadas à empresa no prazo de oito dias e, no mesmo prazo, dada a conhecer aos associados interessados por afixação nos locais de trabalho.

Artigo 48.º

Compete aos delegados sindicais:

- a) Defender os interesses dos associados nos respectivos serviços e na empresa;
- b) Estabelecer e manter contacto permanente entre associados e a Associação e entre esta e aqueles;

c) Informar a direcção dos problemas específicos dos associados que representa;

d) Assistir às reuniões dos corpos gerentes, quando convocados;

e) Proceder à cobrança das quotas ou jóia e ao seu envio à Associação, quando de tal forem incumbidos.

CAPÍTULO XII

Do regime disciplinar

Artigo 49.º

1 — O poder disciplinar pertence à direcção e é só por ela exercido.

2 — Das suas deliberações em matéria disciplinar cabe recurso para a comissão de recursos, a interpor no prazo de oito dias contados do conhecimento da deliberação recorrida.

3 — Das deliberações desta, em matéria disciplinar, não é admissível recurso.

Artigo 50.º

Aos associados sujeitos a procedimento disciplinar serão dadas todas as garantias de defesa e, designadamente:

a) O arguido terá sempre direito a defesa por escrito, a apresentar no prazo de 10 dias contados da comunicação da nota de culpa;

b) A comunicação da nota de culpa será feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

Artigo 51.º

1 — Podem se aplicadas aos associados as seguintes penalidades:

a) Advertência por escrito;

b) Suspensão até um ano;

c) Expulsão.

2 — A pena de suspensão quando superior a seis meses implica a inelegibilidade para membro dos corpos gerentes por período igual ao da suspensão.

3 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infrinjam gravemente e com reincidência os preceitos estatutários.

CAPÍTULO XIII

Regime financeiro

Artigo 52.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 53.º

São receitas da Associação:

a) O produto das jóias e quotas;

b) As doações e os legados;

c) Quaisquer outras que lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas.

Artigo 54.º

1 — Os valores em numerário serão depositados em instituição bancária, não podendo ficar em poder da direcção mais do que o montante indispensável para fazer face às despesas quotidianas.

2 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

Artigo 55.º

As despesas da Associação são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

Artigo 56.º

Só o património do Sindicato responde pelo seu passivo e pelos compromissos assumidos em seu nome.

CAPÍTULO XIV

Fundo de greve

Artigo 57.º

A assembleia geral na sessão ordinária referida no artigo 21.º decidirá sobre a quantia a efectuar ao fundo de greve da Associação.

Registados em 14 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 122 do livro n.º 2.

SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 20 de Junho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009.

SECÇÃO II

Do conselho nacional

Artigo 32.º

Composição e eleição do conselho nacional

1 — O conselho nacional é composto por:

a) Membros por inerência: a mesa do conselho nacional; o presidente da direcção nacional, o tesoureiro da direcção nacional; dois vice-presidentes da direcção nacional; cinco membros efectivos da direcção nacional e dois membros de cada direcção regional;

b) Membros eleitos: os membros eleitos são em número de 57.

2 — Os membros do conselho nacional referidos no n.º 1, alínea b), são eleitos em congresso pelo sistema de

listas nominativas concorrentes, com aplicação do método de Hondt, por voto secreto, nos demais termos dos estatutos e do regulamento eleitoral.

3 — O mandato dos membros do conselho nacional caduca com o da direcção nacional do SPLIU, mantendo-se em funções até à posse da nova direcção eleita.

SECÇÃO III

Da direcção nacional

Artigo 40.º

Composição e eleição da direcção nacional

1 — A direcção nacional do Sindicato é composta e exercida no mínimo por 99 e no máximo por 135 membros efectivos e de 2 a 11 suplentes.

2 — É eleita em congresso, por escrutínio secreto, pelo sistema de listas maioritárias, por maioria simples dos votos dos membros presentes.

3 — Têm assento na direcção nacional, por inerência, os directores e subdirectores regionais de cada direcção regional, sendo que as do Norte, Centro e Sul se fazem representar por mais 3 membros e a da Grande Lisboa por mais 10 membros.

4 — A composição da direcção nacional deve garantir um número ímpar de membros.

5 — O mandato dos membros da direcção nacional é de quatro anos.

Registados em 16 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 122 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

ASSIFECO — Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial

Eleição em 20 de Junho de 2009 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Presidente — António Freitas Leitão, Coimbra.
1.º vice-presidente — António Rui F. C. Almeida, Aveiro.
2.º vice-presidente — Sérgio Moita das Neves, Pombal.
3.º vice-presidente — Rui Miguel T. Fernandes, Coimbra B.
Tesoureiro — Edgar Jorge Pereira Araújo, Aveiro.
1.º secretário — Hugo Joel Teixeira de Sousa, Ovar.
2.º secretário — Nuno Filipe Macedo da Silva, Coimbra.
Vogais:
João Paulo F. A. Morgado, Aveiro.
Sílvio António Rodrigues Galvão, Coimbra B.
Ana Cristina J. A. S. Branco, Entroncamento.
Carlos Manuel Gil Pires, Guarda.
João Carlos Pinto Grou, Figueira da Foz.
Henrique Miguel Combo Costa, Coimbra.
Celestino Eduardo Guedes da Silva, Régua.
Joaquim António S. Leite, Ermesinde.
Henrique Miguel C. P. Mendes, Caldas da Rainha.
Jorge Manuel V. Oliveira, Porto, São Bento.
Sónia Batista Pinto, Loulé.
Nuno António Pedro Ferreira, Leiria.
Manuel da Costa Oliveira Morgado, Santarém.

Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da CARRIS (ASPTC)

Eleição em 8 de Julho de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Efectivos:

Mário José Leitão Amaral Gomes; profissão: motorista de serviços públicos; bilhete de identidade n.º 11180093.
Mário Rui Gonçalves de Sousa; profissão: motorista de serviços públicos; bilhete de identidade n.º 11263899.
António José Marques; profissão: motorista de serviços públicos; bilhete de identidade n.º 08218066.
Felisberto Martins Borges; profissão: motorista de serviços públicos; autorização de residência n.º 002988.
Osvaldo José Ferreira Mota; profissão: motorista de serviços públicos; bilhete de identidade n.º 11436964.
Rui Alexandre Rita Costa Pinto; profissão: guarda-freio; bilhete de identidade n.º 11026406.
Carlos José Francisco Calvão; profissão: motorista de serviços públicos; bilhete de identidade n.º 11597108.
João Carlos Balsas dos Santos; profissão: motorista de serviços públicos; bilhete de identidade n.º 10632098.
Rui Manuel Magro Pé Curto; profissão: motorista de serviços públicos; bilhete de identidade n.º 8994209.
Benedito Gabriel Cordeiro Reis Marques Pousadas; profissão: motorista de serviços públicos; bilhete de identidade n.º 12461901.
Rómulo Carlos Fernando Ribeiro Teixeira; profissão: guarda-freio; bilhete de identidade n.º 11803577.

Suplentes:

António Jorge Rodrigues Almeida; profissão: motorista de serviços públicos; bilhete de identidade n.º 10680681.

Cristiano Meneses Sendim; profissão: motorista de serviços públicos; bilhete de identidade n.º 10669495.

Nuno Alexandre Rosa Martinho; profissão: guarda-freio; bilhete de identidade n.º 10557621.

Ricardo Jorge Pereira Monteiro; profissão: motorista de serviços públicos; bilhete de identidade n.º 12556206.

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos do Norte

Eleição em 3 e 4 de Julho de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Adelino Joaquim Ferreira dos Santos	3695380	Porto.
António Gomes Barbosa	5713297	Viana do Castelo.
Augusto José da Silva	3339166	Porto.
Carlos Adalberto Moreira	5678370	Porto.
Carlos Marinho Magalhães	5915560	Porto.
Fernando Oliveira Santos Rocha. . .	5941477	Porto.
Filipe Pinto Meireles	9863649	Porto.
Henrique António Fernandes	6944541	Bragança.
José Casimiro Faria Ferreira	8924029	Braga.
José Fernando Teixeira Duarte. . . .	10367657	Porto.
José Manuel Costa e Silva	7437311	Porto.
José Maria Ferreira da Silva	3328543	Lisboa.
José Miguel Ferreira Gonçalves Santos	7718713	Porto.
Júlio César Santos Soares	10343845	Lisboa.
Júlio Vítor Ramos Azevedo	7483108	Porto.
Lino Ribeiro de Sousa	5987935	Porto.
Luís Manuel Rodrigues Coelho	7676332	Viana do Castelo.
Manuel Fernando Teixeira da Rocha	3709678	Porto.

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Manuel João Cabecinha Fernandes	8084011	Bragança.
Reinaldo Fernandes Mendes	7661262	Lisboa.
Rui Manuel Jesus Pinto Rainha	6981497	Porto.
Vítor Emanuel dos Santos Cabral . . .	8214068	Porto.

União dos Sindicatos Independentes — USI (conselho coordenador)

Eleição em 27 de Maio de 2009 para o mandato de quatro anos.

Conselho coordenador**Efectivos:**

Coordenador — Afonso Pires Diz (SNQTB).

Vice-coordenador — Vítor Manuel Martins (SICOMP).

Secretário — Manuel António Lopes (ASPAS).

Tesoureiro — Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares (SIB).

Vogais:

Luís Filipe Alves Fernandes (ASSIFECO).

José Carlos Pereira Rei (FEIMTGOP).

António Fernando Capinha Silva Roque (ASOSI).

Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva (SICOMP).

Carla Sofia da Silva Soares Maia Moura (SICOS).

Suplentes:**Vogais:**

Carlos Manuel Almeida Luís (SOJ).

Carlos Alberto Lopes Gil Chorão (SIFA).

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 27 de Fevereiro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1995.

O artigo 3.º dos estatutos passará a ter a seguinte redacção:

Artigo 3.º

1 — A Associação é constituída por cinco divisões correspondentes às seguintes actividades:

Divisão 1 — corte, abate, serração e embalagem de madeira;

Divisão 2 — painéis e apainelados de madeira;

Divisão 3 — carpintaria e afins;

Divisão 4 — mobiliário e afins;

Divisão 5 — exportação, importação e distribuição de madeiras e derivados.

2 — As divisões enumeradas no número anterior integram os seguintes subsectores de actividade:

Divisão 1 — corte, abate, serração e embalagem de madeira;

Divisão 2 — painéis de madeira e de fibras de madeira; folheados, lamelados e outros apainelados;

Divisão 3 — parqueteria; obras de madeira para a construção; urnas funerárias e outras obras de madeira;

Divisão 4 — mobiliário; colchões;

Divisão 5 — importação de madeira, exportação de madeira, comércio por grosso de madeira e produtos derivados.

Registados em 17 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 90 do livro n.º 2.

ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada no dia 16 de Junho de 2009 aos estatutos publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2003, e 2, de 15 de Janeiro de 2004.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, fins

Artigo 1.º

Denominação

Regida pelos presentes estatutos, é constituída, por tempo indeterminado, uma associação profissional com a denominação de Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor, que a seguir é designada por ARAC.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — A ARAC tem a sua sede em Lisboa, podendo, no entanto, esta ser transferida para qualquer outro local do território nacional, mediante deliberação da assembleia geral.

2 — Sempre que o conselho director o entender conveniente, poderão criar-se delegações ou outra forma de representação social em qualquer ponto do território nacional.

Artigo 3.º

Âmbito

A ARAC é constituída pelas empresas do sector privado que prossigam fins lucrativos e que se dediquem, em Portugal, à locação de viaturas automóveis sem condutor.

Artigo 4.º

Fins da Associação

1 — São fins da ARAC:

a) Representar os associados e defender os seus direitos e legítimos interesses sectoriais;

b) Cooperar com o Estado, organismos oficiais e outras entidades públicas ou privadas, tendo em vista acções destinadas a incrementar, no âmbito das actividades por si representadas, o progresso económico e social;

c) Favorecer o bom entendimento e a solidariedade entre os seus membros;

d) Efectuar estudos destinados ao desenvolvimento das actividades por si representadas e dos associados, em conformidade com os interesses da economia e o bem-estar nacionais;

e) Providenciar com os poderes públicos estudos e iniciativas que visem o incremento da locação automóvel sem condutor, a actualização e o aperfeiçoamento da legislação que regulamenta a actividade da locação automóvel sem condutor e outras que se enquadrem no âmbito das actividades representadas pela ARAC e, bem assim, participar em todas as medidas ou providências desencadeadas com vista à melhoria de condições da generalidade das actividades representadas pela ARAC e da prestação dos serviços ao público;

f) Organizar a colaboração entre os seus membros nos domínios do investimento, da pesquisa, da formação profissional e da organização do trabalho;

g) Colaborar com os associados na reestruturação das actividades representadas pela ARAC em tudo quanto se mostre aconselhável, prevenindo a concorrência ilícita e orientando-as para a melhoria da qualidade dos serviços que prestam ao público, salvaguardando, sempre, a rentabilidade económica e social das entidades empresariais;

h) Organizar e manter serviços de consulta, informação e apoio às empresas associadas;

i) Promover ou contribuir para o estabelecimento de normas de disciplina que regulem a actividade dos associados;

j) Considerando-o conveniente, nos termos da lei, filiar-se em federações, confederações ou organismos congéneres, nacionais ou estrangeiros;

l) Promover e organizar congressos, seminários, conferências, reuniões e viagens de carácter profissional para os seus associados sempre que eventos nacionais ou internacionais o justifiquem;

m) Editar publicações de interesse geral e específico das actividades representadas pela ARAC, difundindo conhecimentos úteis de carácter especializado;

n) Estruturar e administrar cursos de formação técnico-profissional;

o) Negociar e outorgar, nos termos da lei, convenções colectivas de trabalho para as actividades representadas pela ARAC;

p) Prosseguir quaisquer outros objectivos permitidos por lei e que sejam de interesse associativo, nomeadamente a celebração com entidades públicas ou privadas de protocolos destinados à prestação de serviços aos associados ou através da criação ou participação em sociedades ou instituições com a mesma finalidade.

2 — Para a prossecução dos fins indicados no número anterior, compete à Associação praticar e promover tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, económico e social das actividades representadas pela ARAC.

3 — Acessoriamente, poderá participar, criar ou gerir projectos ou equipamentos de interesse para as actividades representadas pela ARAC, por si ou em associação com outras entidades e exercer actividades económicas.

4 — A ARAC poderá criar ou participar em sociedades comerciais e noutras pessoas colectivas.

CAPÍTULO II

Admissão, suspensão e perda da qualidade de associado, membro aliado e membro honorário

Artigo 5.º

Associados, membros aliados e membros honorários

1 — Poderão ser associados da ARAC as entidades que exerçam em qualquer das suas modalidades a actividade de locação de veículos automóveis sem condutor em território nacional.

2 — Poderão ser membros aliados as pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que, não estando especificamente incluídas na categoria de associados, tenham interesses ligados ou conexos à locação de veículos automóveis sem condutor, ou que, pelos seus conhecimentos e especialidades, possam ser elementos de cooperação e se integrem nos objectivos da Associação.

3 — Poderão ser membros honorários as pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que tenham prestado relevantes serviços às actividades incluídas no âmbito da Associação ou à própria Associação.

4 — A representação junto da ARAC dos associados, membros aliados e membros honorários, que sejam pessoas colectivas, será confiada à pessoa que for designada no prazo máximo de 15 dias a contar da admissão, por carta dirigida ao conselho director, subscrita por quem tenha poderes para obrigar a empresa.

5 — A eventual substituição do representante são aplicáveis os prazos e as formalidades constantes do número anterior.

Artigo 6.º

Aquisição da qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário

1 — A aquisição da qualidade de associado e membro aliado verifica-se com a aceitação pelo conselho director do pedido de inscrição:

a) O pedido de admissão processar-se-á mediante formulário de inscrição preenchido, assinado e autenticado pelo interessado e dirigido ao conselho director da ARAC;

b) A decisão de admissão será comunicada ao interessado no prazo de 15 dias.

2 — A ARAC poderá recusar a admissão dos candidatos a associados e membros aliados nos casos seguintes:

a) Não se verificando as condições previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º;

b) Enquanto o candidato não prove que está regularizado perante o Fisco e a segurança social relativamente

à actividade que fundamenta a sua inscrição na Associação;

c) Não satisfazendo o candidato, para o exercício da sua ou suas actividades, as condições impostas pela lei, pelos presentes estatutos ou pelos regulamentos da Associação.

3 — A recusa de admissão será comunicada ao candidato por carta registada com aviso de recepção.

4 — Da recusa de admissão ou anulação de inscrição de associado pelo conselho director cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo candidato no prazo de 15 dias a partir da data da recepção da respectiva comunicação.

5 — A aquisição da qualidade de membro honorário verifica-se através de decisão da assembleia geral, mediante proposta do conselho director.

Artigo 7.º

Direitos dos associados, dos membros aliados e dos membros honorários

1 — São direitos exclusivos dos associados:

a) Fazer-se representar pela Associação ou por estrutura associativa de maior representatividade em que aquela delegue, perante os organismos patronais e sindicais, nacionais ou estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesse de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;

b) Tomar parte nas assembleias gerais;

c) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;

d) Apresentar as reclamações e as sugestões que julgue mais convenientes à realização dos fins estatutários da Associação;

e) Frequentar as instalações da sede da Associação e das suas filiais, utilizando os seus serviços nas condições estabelecidas pelo conselho director;

f) Usufruir de todos os serviços que a Associação proporcionar.

2 — São direitos dos membros aliados e dos membros honorários:

a) Tomar parte nas assembleias gerais sem direito de voto;

b) Apresentar sugestões ao conselho director destinadas à implementação e ao desenvolvimento dos fins estatutários;

c) Frequentar as instalações da sede da Associação e das suas filiais, utilizando os seus serviços nas condições estabelecidas pelo conselho director;

d) Receber gratuitamente todas as publicações editadas pela Associação.

3 — A distribuição de votos pelos associados consta de regulamento aprovado pela assembleia geral, que atende à dimensão das suas frotas de veículos.

Artigo 8.º

Deveres dos associados e membros aliados

1 — São deveres exclusivos dos associados:

a) Desempenhar os cargos para que foram eleitos ou designados;

b) Comparecer e tomar parte nas assembleias gerais e, bem assim, nos trabalhos das reuniões dos demais órgãos

da Associação e das comissões ou grupos de trabalho para que for eleito ou designado.

2 — São deveres dos associados e membros aliados:

a) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e o desenvolvimento da Associação e a prossecução dos seus fins;

b) Contribuir financeiramente para a Associação de forma pontual, nos termos previstos nos presentes estatutos e nos regulamentos que estiverem em vigor;

c) Participar nas actividades da Associação;

d) Comunicar à Associação as viaturas que tenham ao serviço da actividade;

e) Comunicar todas as alterações na utilização das viaturas, nomeadamente a sua desafectação à actividade de locação automóvel;

f) Comunicar as alterações efectuadas ao seu pacto social;

g) As comunicações mencionadas nas alíneas d), e) e f) serão feitas no prazo máximo de 30 dias contados da data em que o facto se verifique;

h) Cumprir as disposições regulamentares e estatutárias e os compromissos assumidos com a sua representação pela Associação;

i) Acatar as resoluções dos órgãos da Associação;

j) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais.

Artigo 9.º

Suspensão dos direitos dos associados e dos membros aliados

Ficam suspensos dos direitos associativos:

a) Os associados, membros aliados, que, depois de avisados, continuarem em débito à Associação por período superior a 30 dias, até ao pagamento integral;

b) Os associados e membros aliados a quem for aplicada a pena de suspensão.

Artigo 10.º

Perda de qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário

1 — Perdem a qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário:

a) Os associados, membros aliados ou membros honorários que se demitirem;

b) Os associados, membros aliados ou membros honorários que sejam demitidos pelo conselho director por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados por atitudes ou acções manifestadas ou praticadas e que sejam atentatórias do prestígio da Associação;

c) Os associados ou membros aliados que se extinguem ou deixarem de exercer as actividades do âmbito da Associação;

d) Os associados, membros aliados ou membros honorários que deixarem de reunir as condições estabelecidas para a admissão.

2 — Das deliberações previstas na alínea b) cabe, no caso dos associados, recurso para a assembleia geral, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar; desta

decisão caberá recurso para o tribunal competente, o qual deverá ser interposto no prazo de oito dias.

3 — A perda da qualidade de associado ou membro aliado não isenta da obrigação de pagamento das contribuições financeiras para a Associação referente ao trimestre seguinte ao da perda da qualidade de associado ou membro aliado.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Infracções disciplinares

Constituem infracção disciplinar por parte do associado, membro aliado ou membro honorário ou membro as suas acções ou omissões contrárias às regras estabelecidas nos estatutos, nos regulamentos internos, ou deliberadas pelos órgãos sociais da Associação, em conformidade com a lei.

Artigo 12.º

Sanções disciplinares

1 — As infracções ao disposto nos presentes estatutos e regulamento internos, bem como o desrespeito das deliberações dos órgãos sociais, importam, segundo a sua gravidade, a aplicação das seguintes sanções disciplinares:

a) Censura;

b) Advertência registada;

c) Multa de valor equivalente a um, três ou cinco anos da última quota estabelecida ao associado;

d) Expulsão da Associação acrescida de 10 anos da última quota estabelecida ao associado;

e) Quaisquer outras que por lei venham a ser fixadas e cuja aplicação caiba na competência dos poderes da Associação.

2 — A importância das multas aplicadas reverte para o fundo de reserva da Associação ou para outro, conforme for deliberado pela assembleia geral.

Artigo 13.º

Processo disciplinar

1 — As penas são proporcionais à gravidade da falta.

2 — Com excepção da censura, caso em que o sancionado poderá requerer inquérito à sua actuação para efeitos de ser ilibado, nenhuma sanção pode ser aplicada sem que, previamente, tenha ocorrido o respectivo processo disciplinar, do qual constituem formalidades essenciais a audiência do visado e a recolha de provas de defesa que este indicar, no prazo que lhe for fixado, não inferior a 15 dias a contar da recepção da nota de culpa.

3 — Compete ao conselho director da Associação a organização do processo disciplinar referido no número anterior, podendo qualquer associado participar, por escrito e devidamente identificado, a existência das infracções disciplinares de que tenha conhecimento.

4 — Os infractores podem deduzir defesa, que será feita, por escrito, no prazo referido no n.º 2 deste artigo.

5 — Das penas de multa e expulsão cabe recurso para a assembleia geral que vier a realizar-se e da deliberação desta para os tribunais competentes.

6 — O conselho director da Associação pode determinar que o infractor fique suspenso do exercício dos cargos associativos até à conclusão do processo, a qual deverá ter lugar no prazo máximo de 60 dias.

CAPÍTULO IV

Composição, eleição e funcionamento dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Órgãos da Associação

1 — São órgãos da Associação o conselho director, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral, a eleger por voto secreto entre os associados reunidos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — O conselho director poderá, em função do desenvolvimento do sector, criar outras secções para além das previstas no artigo 19.º, as quais terão, todavia, um papel consultivo.

3 — Para além dos órgãos referidos, poderão ser criadas delegações regionais, nos termos que vierem a ser definidos em assembleia geral.

4 — A duração dos mandatos é de três anos, sem prejuízo do exercício de funções até à tomada de posse de novos eleitos.

5 — Salvo as inerências estatutárias, nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos eleitos pelo mesmo órgão eleitor.

§ único. Verificando-se que os actuais órgãos sociais tomaram posse em Novembro de 2007, o seu mandato terminará, a título excepcional, em 31 de Dezembro de 2010, mantendo-se os actuais órgãos sociais em exercício até à tomada de posse dos novos eleitos.

Artigo 15.º

Destituição dos órgãos sociais

1 — O conselho director, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação, em escrutínio secreto, da respectiva assembleia geral.

2 — A deliberação prevista no n.º 1, para ser válida, carece de ser aprovada, pelo menos, por dois terços do total dos votos dos associados presentes em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 16.º

Gestão da Associação

1 — Quando a destituição prevista no artigo anterior abranger o conselho director, a assembleia geral que a deliberou deverá designar, também por escrutínio secreto, uma comissão composta de um presidente e cinco vogais, nos termos dos presentes estatutos, encarregada de gerir a

Associação até à tomada de posse do novo conselho director, tendo o presidente daquela comissão voto de qualidade.

2 — As eleições para os órgãos destituídos deverão efectuar-se no prazo máximo de 60 dias sobre a destituição, salvo se o período em falta para completar o mandato daqueles for inferior a seis meses.

3 — Os eleitos completarão o mandato dos destituídos, salvo se a destituição tiver lugar a menos de seis meses do final do mandato. Neste caso, os eleitos considerar-se-ão mandatados, após o tempo de substituição, para o triénio seguinte.

SECÇÃO II

Das eleições e do exercício dos cargos dos eleitos

Artigo 17.º

Eleições

1 — As eleições para os órgãos associativos são ordinárias e extraordinárias. As ordinárias destinam-se a eleger os órgãos associativos para o mandato completo; as extraordinárias visam substituir a totalidade ou parte dos membros dos diferentes órgãos associativos, no caso de destituição, demissão, falta ou impedimento definitivo para completar o mandato em que ocorrem.

2 — As eleições ordinárias terão lugar no 1.º semestre do 1.º ano civil do mandato a que dizem respeito.

3 — As eleições para os órgãos da Associação realizar-se-ão na sede da ARAC.

4 — A assembleia geral eleitoral será convocada por meio de circular convocatória remetida com pelo menos 15 dias de antecedência.

5 — Da circular convocatória constará, obrigatoriamente, a informação de que a apresentação das candidaturas se fará em listas completas, contendo cada uma a indicação dos membros e dos órgãos a eleger, subscrita por, pelo menos, 10 sócios, devidamente identificados.

6 — Só serão considerados associados eleitores aqueles que até 90 dias antes da data marcada para a assembleia geral eleitoral não tenham em dívida mais de dois trimestres de quotização e se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

7 — Para efeitos de reclamação e conferência, o caderno eleitoral será afixado na sede da Associação no dia do acto eleitoral.

8 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar e julgar as reclamações surgidas de imediato. Da decisão caberá recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais.

9 — As eleições serão obrigatoriamente feitas por escrutínio secreto.

10 — Cada associado terá direito a um número de votos calculado de acordo com o quadro anexo a estes estatutos.

11 — É aceite o voto por correspondência.

12 — Para ser aceite o voto por correspondência terá de preencher os seguintes requisitos:

a) Os boletins de voto deverão ser solicitados à ARAC e serão dobrados em quatro e contidos em subscritos fechados;

b) Estes subscritos serão remetidos por carta registada, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, acompanhados de comunicação da empresa votante, em papel timbrado, com a assinatura da gerência, direcção ou

administração, com assinatura reconhecida com poderes para o acto;

c) Os votos remetidos por correspondência serão abertos pelo presidente da assembleia geral que no dia das eleições e no começo da assembleia geral eleitoral, na presença dos sócios, os abrirá e dobrará em quatro colocando-os de seguida na urna.

13 — Os associados poderão fazer-se representar no exercício do seu direito de voto através de outro associado nos termos dos presentes estatutos, não podendo nenhum associado aceitar mais de dois mandatos para uma assembleia geral eleitoral.

14 — A mesa da assembleia geral eleitoral funcionará, pelo menos, durante três horas.

15 — A mesa da assembleia geral eleitoral será composta pelo presidente da assembleia geral em exercício e por dois associados nomeados pela assembleia geral eleitoral de entre os associados que não façam parte de qualquer das listas candidatas.

16 — Logo que a votação esteja concluída, à hora marcada, proceder-se-á ao encerramento da urna e à sua abertura para a contagem dos votos, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada, cuja proclamação deverá ser feita em voz alta pelo presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, que procederá à elaboração da acta com os resultados apurados, devidamente assinada por todos os membros da mesa da assembleia geral eleitoral.

17 — No caso de ser verificada a igualdade de votos entre as listas concorrentes, proceder-se-á a nova eleição, em data a designar no momento, a qual terá lugar no prazo máximo de 30 dias.

18 — No caso de destituição, demissão, falta ou impedimento definitivo para completar o mandato por parte de qualquer membro dos órgãos sociais, realizar-se à uma eleição extraordinária, devendo o conselho director indicar o membro a eleger, o qual será eleito em reunião da assembleia geral a convocar para o efeito.

Artigo 18.º

Candidaturas

1 — A apresentação das listas de candidatura para os órgãos da Associação terá lugar até 10 dias antes do dia marcado para a eleição.

2 — Podem apresentar listas de candidaturas o conselho director da Associação e, pelo menos, grupos de 18 associados.

3 — Torna-se, porém, obrigatória a apresentação de candidaturas pelo conselho director se até ao prazo de 10 dias, estabelecido no n.º 1 deste artigo, não houver outras listas apresentadas por grupo ou grupos de sócios.

4 — A apresentação consiste na entrega ou no envio ao secretário-geral das listas de candidaturas para os três órgãos da Associação, com a designação dos membros a eleger nos respectivos cargos, subscritas por aqueles que as integram e com termos de aceitação individuais ou colectivo dos candidatos, devendo ser comprovados pelo secretário-geral.

5 — Das listas de candidaturas deverão constar os nomes das empresas e dos seus representantes, aos quais caberá o exercício dos cargos em caso de eleição.

6 — Cada uma das listas será acompanhada do respectivo programa de acção.

7 — As listas de candidaturas referidas nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo devem estar completas para os diversos cargos e órgãos da Associação, sem o que não serão aceites, e serão identificadas por letras, segundo a ordem da sua apresentação.

8 — Aos proponentes serão passados termos de recebimento rubricados pelo secretário-geral.

SECÇÃO III

Organização interna

Artigo 19.º

Secções e divisões

1 — Os associados agrupam-se, segundo os ramos de actividade, em três secções: locação de curta duração, locação de longo prazo e locação de veículos de mercadorias e veículos de características especiais sem condutor.

2 — A criação e a extinção das secções que não compeham o conselho director compete ao conselho director, cabendo recurso para a assembleia geral.

3 — Todo o associado deverá inscrever-se nas diversas secções que corresponderem às suas actividades.

4 — As secções actuarão exclusivamente no âmbito dos objectivos estatutários da Associação e reger-se-ão por regulamentos privativos, aprovados pelas mesmas.

SECÇÃO IV

Conselho director

Artigo 20.º

Composição

1 — O conselho director é composto por um presidente, por um vice-presidente, por um elemento da Secção de Locação de Curta Duração, um elemento da Secção de Locação de Longo Prazo, por um elemento da Secção de Locação de Veículos de Mercadorias e Veículos de Características Especiais sem Condutor, por um representante da região Norte, um da região Centro, um da região da Grande Lisboa e um da região Sul.

2 — Os membros do conselho director escolherão de entre si o vogal que desempenhará as funções de tesoureiro.

3 — O conselho director será coadjuvado por um secretário-geral, que responderá exclusivamente perante o conselho, ao qual competirá a gestão dos serviços da ARAC e a execução das deliberações dos seus órgãos sociais.

4 — O conselho director poderá atribuir ao secretário-geral funções de representação da ARAC.

Artigo 21.º

Competência do presidente e vice-presidente do conselho director

1 — Compete ao presidente do conselho director:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele, podendo constituir mandatário judicial tanto com poderes gerais como especiais, podendo delegar os seus poderes de representação, em cada caso, noutro membro do conselho director, ou no secretário-geral;

b) Convocar o conselho director e presidir às reuniões;

c) Promover a coordenação dos diversos sectores de actividade da Associação e orientar superiormente os respectivos serviços;

d) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

2 — Ao vice-presidente do conselho director compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este nele delegar.

3 — Ao presidente ou a dois dos vogais, ou a um vogal e ao vice-presidente do conselho director, compete a constituição de mandatários judiciais, conferindo-lhes quer poderes forenses gerais quer especiais.

4 — O presidente ou o vice-presidente do conselho director poderão atribuir ao secretário-geral funções de representação da Associação gerais ou especiais.

Artigo 22.º

Competência do conselho director

Compete ao conselho director:

- a) Gerir a Associação;
- b) Criar os serviços da Associação;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- d) Admitir associados e aceitar a perda de qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário;
- e) Elaborar anualmente o relatório e as contas do exercício, o programa de actividades e o orçamento;
- f) Fixar, ouvidos os membros das secções, os critérios de determinação das quotas e os níveis de contribuição para os fundos da Associação;
- g) Aplicar sanções nos termos destes estatutos e do regulamento interno;
- h) Contrair empréstimos em nome da Associação, com parecer favorável do conselho fiscal;
- i) Elaborar propostas de regulamentos internos que não sejam de competência específica de outro órgão;
- j) Constituir grupos de trabalho para o auxiliar na execução das suas funções;
- l) Convocar os sócios para reuniões de estudo;
- m) Estabelecer o critério da quotização e fixar as quotas a pagar pelos sócios e membros aliados;
- n) Celebrar convenções colectivas de trabalho com os sindicatos da actividade, assinando o que for acordado;
- o) Exercer as acções disciplinares previstas nos artigos 12.º e 13.º dos presentes estatutos;
- p) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

Artigo 23.º

Reuniões e vinculação

1 — O conselho director reunirá, em princípio, uma vez em cada mês e ainda quando o presidente o julgue necessário ou tal lhe seja solicitado pelo secretário-geral ou pela maioria dos membros do conselho director.

2 — O conselho director só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros, ou com a presença do presidente e de mais três dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas pela maioria dos votos dos membros

presentes, tendo o presidente direito a voto de desempate sempre que o número de presenças assim o exija.

3 — De todas as decisões serão elaboradas actas, as quais deverão ser assinadas pelo presidente, pelo vice-presidente ou por dois vogais na reunião seguinte.

4 — A Associação obriga-se pela assinatura de dois membros do conselho director.

5 — Os membros do conselho director respondem solidariamente pelas irregularidades cometidas no exercício das suas funções.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 24.º

Composição

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente, dois vogais efectivos e dois vogais substitutos, eleitos pela assembleia geral eleitoral.

2 — O conselho fiscal poderá recorrer aos serviços de uma sociedade revisora de contas.

Artigo 25.º

Competências e atribuições

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar os livros de escrita, conferir o caixa e fiscalizar os actos de administração financeira;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas de cada exercício, bem como o plano de actividades e orçamento;
- c) Dar parecer sobre as aquisições e alienações de bens imóveis;
- d) Dar parecer sobre os empréstimos a contrair de montante superior a € 50 000;
- e) Dar parecer sobre a movimentação de fundos de reserva da ARAC;
- f) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- g) Assistir às reuniões do conselho director sempre que o julgue necessário, ou a pedido daquele;
- h) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

Artigo 26.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne, ordinariamente, uma vez em cada ano civil, e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente, pelos dois vogais ou a pedido do presidente do conselho director.

SECÇÃO VI

Assembleia geral

Artigo 27.º

Composição

1 — A assembleia geral é constituída pelos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3 — O presidente será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vice-presidente, e este pelo secretário.

4 — Quando tenha lugar uma reunião da assembleia geral e não se encontrem presentes os membros da mesa, tomará a presidência um sócio, escolhido pela assembleia. Ao presidente assim escolhido cabe a designação do secretário.

Artigo 28.º

Competência e atribuições

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, o conselho director e o conselho fiscal;

b) Discutir e votar anualmente o relatório do conselho director e as contas;

c) Discutir e votar anualmente o plano de actividades e orçamento apresentados pelo conselho director;

d) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;

e) Aprovar os regulamentos internos da Associação que não sejam da competência específica de outro órgão;

f) Pronunciar-se sobre todas as questões que, nos termos legais ou estatutários, lhe sejam submetidas;

g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a fusão ou dissolução da Associação;

h) Destituir a respectiva mesa, o conselho fiscal, o conselho director ou qualquer dos membros dos órgãos da Associação, nos termos dos presentes estatutos;

i) Apreçar a aplicação de sanções pelo conselho director;

j) Transferir a sede da Associação, quando a transferência se verificar para outro concelho;

l) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por lei ou pelos presentes estatutos.

Artigo 29.º

Convocatória e agenda

1 — As assembleias gerais devem ser convocadas por meio de aviso registado em que se indiquem o local, o dia, a hora e a agenda de trabalhos.

2 — O aviso será divulgado com a antecedência mínima de 8 dias, salvo tratando-se de assembleias eleitorais ou para alteração dos estatutos, em que a antecedência será de 15 dias.

Artigo 30.º

Reuniões e modo de deliberação

1 — A assembleia geral reúne, ordinariamente, no 1.º trimestre de cada ano, e, extraordinariamente, sempre que for convocada por iniciativa do conselho director, do conselho fiscal ou a requerimento de um número de associados que represente não menos de 20 % do total de votos.

2 — A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada, desde que esteja presente, pelo menos, um número de associados que represente metade da totalidade dos votos; meia hora mais tarde, funcionará com qualquer número de presenças.

3 — Qualquer associado poderá representar outro associado, mas sendo o número de representações limitado a dois.

4 — A votação na assembleia geral terá em conta o estatuído no n.º 3 do artigo 7.º dos presentes estatutos.

5 — As reuniões da assembleia geral terão lugar, em princípio, na localidade da sede da Associação, podendo o presidente da mesa determinar que se realizem em qualquer outro local.

6 — Nas reuniões das assembleias gerais só podem ser discutidos e votados os assuntos que constem da ordem de trabalhos.

7 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos. Mas para a validade das deliberações relativas à alteração de estatutos e à destituição dos titulares de cargos nos órgãos da Associação é exigido o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos sócios presentes.

8 — As deliberações referentes à fusão, participação ou incorporação noutra Associação e dissolução da Associação deverão resultar de deliberação da assembleia geral, em reunião expressamente convocada para o efeito, desde que tomada, pelo menos, por três quartos de todos os sócios, deliberando também sobre o destino a dar ao seu património, de acordo com o artigo 37.º, sendo eleitos os respectivos liquidatários.

9 — A votação nas reuniões da assembleia geral pode ser feita pessoalmente ou por carta registada dirigida ao presidente da mesa.

10 — Além de nas situações previstas nos presentes estatutos, a votação poderá ser feita por escrutínio secreto quando for requerida por qualquer dos associados presentes e aprovada por maioria.

11 — Nenhum associado terá direito de voto em assuntos que particularmente lhe digam respeito.

12 — Apenas podem tomar parte nas votações os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

13 — A cada associado corresponde o número de votos constante do anexo aos presentes estatutos, determinados em função do número de viaturas afectos à exploração da sua actividade.

14 — De cada reunião será lavrada acta com a indicação da hora do início e encerramento, da ordem de trabalhos, do número de associados presentes, das deliberações tomadas e do resultado das votações.

15 — As actas são assinadas pelo presidente da mesa, ou de quem o substitua.

CAPÍTULO V

Regime de administração financeira, orçamento e contas

Artigo 31.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 32.º

Receitas

1 — Constituem receitas da Associação:

a) O produto das jóias, quotas e outras contribuições pagas pelos sócios, membros aliados, membros honorários e membros beneméritos;

b) Os juros de depósitos bancários e o produto de bens próprios;

c) Os valores resultantes da prestação de serviços;

d) As doações, donativos, legados ou heranças aceites por deliberação do conselho director, ouvido o conselho fiscal;

e) Quaisquer outras receitas que resultem do exercício legítimo da actividade.

2 — As receitas da Associação serão depositadas em estabelecimentos bancários.

3 — À assembleia geral compete aprovar o regulamento sobre jóias e quotização.

Artigo 33.º

Despesas

As despesas da Associação são as que resultam do cumprimento dos estatutos, dos regulamentos e todas as outras indispensáveis para a completa realização dos seus fins.

Artigo 34.º

Orçamentos

1 — Anualmente serão elaborados o orçamento ordinário e os suplementares necessários para assegurar a realização das despesas a efectuar.

2 — Os orçamentos são elaborados pelo conselho director e devem conter, por verbas separadas, o montante correspondente às receitas e despesas previsíveis para cada ano de exercício.

Artigo 35.º

Contas

1 — O conselho director submeterá, anualmente, até 31 de Março, à assembleia geral, com o parecer do conselho fiscal, o relatório e as contas da gerência do ano anterior.

2 — O saldo da conta de gerência terá a aplicação deliberada pela assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Alterações dos estatutos

Artigo 36.º

Alterações dos estatutos

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos de votos correspondentes aos associados presentes em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — O texto das alterações deverá ser enviado com a convocatória da assembleia que o apreciará.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

Artigo 37.º

Dissolução e liquidação

1 — As deliberações sobre a dissolução da ARAC requerem o voto favorável de três quartos dos associados.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e os prazos de liquidação, bem como o destino do património, o qual, em obediência ao artigo 450.º, n.º 5, do Código de Trabalho, não podem os respectivos bens ser distribuídos pelos associados.

A Presidente da Mesa da Assembleia Geral, *Ana Tomé*. — O Presidente do Conselho Director, *João de Sousa Brás*.

Registados em 17 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 90 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação Portuguesa de Bancos

Eleição em 29 de Junho de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Prof. Doutor António José Fernandes de Sousa.

Vice-Presidente — Banco Comercial Português, S. A., representado pelo Dr. Carlos Jorge Ramalho Santos Ferreira. Vogais:

Caixa Geral de Depósitos, S. A., representada pelo engenheiro Fernando Manuel Barbosa Faria de Oliveira.

Banco Espírito Santo, S. A., representado pelo Dr. Ricardo Espírito Santo Silva Salgado.

Banco BPI, S. A., representado pelo Dr. Fernando Maria Costa Duarte Ulrich.

Banco Santander Totta, S. A., representado pelo Dr. Nuno Manuel da Silva Amado.

Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, representada pelo Dr. João Costa Pinto.

BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A., representado pelo Dr. Joaquim Marques dos Santos.

Barclays Bank, representado pelo Dr. Peter Mottek.

APFS — Associação Portuguesa de Facility Services

Eleição em 20 de Março de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — IBERLIM — Sociedade de Limpezas Industriais, S. A., com sede na Rua de Policarpo Anjos, 57-B, 1495-744 Cruz Quebrada.

Tesoureiro — SGL — Sociedade Geral de Limpezas, S. A., com sede na Avenida de D. João II, Edifi-

cio Central Office, lote 1.17.03, 8.º, B, Parque das Nações, 1990-084 Lisboa.

Vogais:

Vadeca Serviços — Limpeza Industrial, S. A., com sede na Avenida de D. Afonso Henriques, 1345/73, 4451-960 Matosinhos.

ISS Facility Services, L.^{da}, com sede na Rua de Moinho da Barrunchada, 4, 1.º, direito, 2795-544 Carnaxide.

Safira Facility Services, S. A., com sede na Rua Nova do Arquinho, 382, 4475-365 Milheiros.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da PPG Revestimentos para Automóveis AEIE

Estatutos aprovados em assembleia geral realizada em 15 de Junho de 2009.

Preâmbulo

Os trabalhadores da PPG Revestimentos para Automóveis AEIE, com sede no Parque de Fornecedores da Autoeuropa, Quinta da Marquesa, 2950-557 Quinta do Anjo, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a 50 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor e nos referendos.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

1 — Compete à CT, e constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade

patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem como eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação do aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere, procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 21.º

Conteúdo do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Reorganização e reestruturação da empresa

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1 — Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na legislação em vigor.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

1 — Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 38.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por um mínimo de 2 e um máximo de 11 elementos, de acordo com o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpo-

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Vinculação da CT

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Organização e funcionamento da CT

1 — A CT elege, em voto secreto de entre os membros eleitos, um coordenador e um secretariado na primeira reunião após a investidura.

2 — As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes, desde que assegurado quórum.

3 — Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate, o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2 — A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4 — Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por um elemento da Comissão de Trabalhadores em funções e posteriormente por um representante de cada lista apresentada às eleições.

A comissão eleitoral extingue-se após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos resultados eleitorais.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1 — A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data e tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída para esse efeito.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação

assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início no letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são suportadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as

listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos de acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra e boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope

ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo e de boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalada mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo e do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente o vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral deve requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores bem como das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhada dos documentos de registo de votantes, bem como ao órgão de gestão do empresa, por

carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número de bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui o registo de presenças).

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1 perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através do voto secreto.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7 — Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 76.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 16 de Julho de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71/2009, a fl. 140 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Distribuidora de Livros Bertrand, L.ª — Alteração

Alteração aprovada em 7 de Julho de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Distribuidora de Livros Bertrand, L.ª (DLB), com sede na Rua do Professor Jorge

Silva Horta, 1, em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 32.º

Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — 48 horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — 25 horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — 20 horas mensais.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da estrutura representativa dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As ausências referidas no número anterior consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço.

3 — As ausências dos membros da CT no exercício das suas funções que excedam o crédito de horas definido por lei estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três trabalhadores, eleitos de entre a generalidade dos trabalhadores da empresa, por escrutínio secreto em processo desencadeado e dirigido pela CT em exercício, podendo candidatar-se a essa eleição listas subscritas por pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores.

2 — O mandato da comissão eleitoral vigora desde a proclamação da sua eleição até a proclamação dos resultados do processo de eleição da CT.

3 — Cada lista concorrente designará um delegado que integrará a comissão eleitoral, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria.

A comissão eleitoral só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho de modo a permitir que todos os trabalhadores pos-

sam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, ou quando todos os trabalhadores tenham votado.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Nos estabelecimentos, ou sectores da empresa, geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 76.º

Património

1 — Em caso da extinção da Comissão de Trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência escolhida pela CT em exercício.

Registados em 13 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009), sob n.º 69, a fl. 139 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da PPG Revestimentos para Automóveis AEIE

Eleição em 15 de Junho de 2009 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Henrique Duarte dos Santos, bilhete de identidade n.º 4869467, de 8 de Novembro de 2006, de Lisboa.

Luís Miguel Bacalhau, bilhete de identidade n.º 10124517, de 20 de Novembro de 2007, de Setúbal.

Suplentes:

António Fernando Rodrigues de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10657973, de 16 de Maio de 2006, de Lisboa.

Registados em 16 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 139 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Indústrias Lever Portuguesa, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 7 de Julho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Indústrias Lever Portuguesa, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 28 de Outubro de 2009 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Nome da empresa: Indústrias Lever Portuguesa, S. A.;

Morada: Rua da Cidade de Goa, 22-24, Sacavém.»

Fundições do Rossio de Abrantes, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de Julho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Fundições do Rossio de Abrantes, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 12 de Outubro de 2009 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Empresa: Fundições do Rossio de Abrantes, S. A.;

Morada: Rua de Fernando José Soares Mendes, 2, Rossio Sul Tejo, 2205-047 Abrantes.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Amorim Revestimentos, S. A.

Eleição realizada em 19 de Junho de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009.

Efectivos:

Armando Augusto Silva Carvalho, bilhete de identidade n.º 8278768, emitido em 22 de Novembro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 8 de Maio de 1966.

Pedro Alberto da Silva Baptista, bilhete de identidade n.º 10242146, emitido em 16 de Outubro de 2006 pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 14 de Dezembro de 1963.

Luís Jesus da Rocha, bilhete de identidade n.º 7081794, emitido em 30 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de identificação de Aveiro, nascido em 3 de Novembro de 1957.

José Luís Vieira Sousa, bilhete de identidade n.º 11335621, emitido em 19 de Junho de 2006 pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 1 de Fevereiro de 1978.

Marco Paulo Pereira Pires, bilhete de identidade n.º 12119273, emitido em 3 de Junho de 2008 pelo arquivo de identificação de Aveiro, nascido em 25 de Abril de 1980.

Suplentes:

José Pacheco da Silva, bilhete de identidade n.º 7495334, emitido em 23 de Maio de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 19 de Março de 1958.

Bruno Miguel da Mota Ferreira, bilhete de identidade n.º 12615973, emitido em 27 de Julho de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro, nascido em 22 de Janeiro de 1983.

António Ferreira da Mota, bilhete de identidade n.º 5639837, emitido em 24 de Março de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 23 de Novembro de 1948.

José dos Santos Silva, bilhete de identidade n.º 9644247, emitido em 14 de Novembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 3 de Agosto de 1966.

Horácio Paulo Alves da Rocha, bilhete de identidade n.º 9824867, emitido em 31 de Janeiro de 2007 pelo arquivo de identificação de Aveiro, nascido em 6 de Abril de 1972.

Registados em 13 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 36 do livro n.º 1.

Fundição Dois Portos, S. A.

Eleição realizada em 30 de Junho de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009.

Eleitos:

Pedro Manuel Baptista Campos, bilhete de identidade n.º 10614090, de 29 de Janeiro de 2007, do arquivo de Lisboa.

Jacinto João Dias Lourenço Sousa, bilhete de identidade n.º 9584946, de 10 de Novembro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Registados em 16 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do RCT (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), sob o n.º 62, a fl. 36 do livro n.º 1.

Sovena Oilseeds Portugal, S. A.

Eleição realizada em 25 de Junho de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009.

Efectivos:

Orlando José Plácido Andrez, bilhete de identidade n.º 6253840, de 2 de Agosto de 2000, do arquivo de Lisboa.

Álvaro Artur da Costa Besugo, bilhete de identidade n.º 6006240, de 25 de Junho de 1999, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Alexandre Félix Constantino, cartão único n.º 2226660.

Luís Rafael Pereira Barroso, bilhete de identidade n.º 9485073, de 14 de Junho de 2006, do arquivo de Lisboa.

Registados em 14 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do RCT (Lei n.º 35/2004), sob o n.º 60, a fl. 35 do livro n.º 1.