

Boletim do Trabalho e Emprego

18

1.^a SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 10,06

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 18	P. 887-1022	15-MAIO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	-------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	891
Organizações do trabalho	994
Informação sobre trabalho e emprego	1013

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- | | |
|--|-----|
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis) ... | 891 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro | 891 |
| — Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos — Centro) | 892 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros | 892 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços | 893 |
| — Aviso para PE dos CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros | 893 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal | 893 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal | 893 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|--|-----|
| — CCT entre a APEB — Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros. | 894 |
| — CCT entre a APEB — Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros | 921 |

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outra	950
— CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (Administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras	950
— CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis) — Alteração salarial e outras	951
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra	953
— CCT para a Ind. e Comércio de Produtos Farmacêuticos — Alteração salarial e outras	954
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras — Alteração salarial e outras	955
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras	958
— AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. R. C. L., e o SINDCES/UGT — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	959
— AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras	993

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Português dos Psicólogos	994
— Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes — Alteração	1001

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Sul	1009
---	------

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão	1010
---	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— CERMON — Cerâmica do Montijo, L. ^{da}	1011
— Sarotos Metalúrgicos, L. ^{da}	1012
— RTP — Radiotevisão Portuguesa, S. A. (Comissão e Subcomissões)	1012

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Perfis profissionais:

— Perfis profissionais	1013
— Perfil profissional de condutor(a)-manobrador(a) de equipamentos de movimentação de terras	1015
— Perfil profissional de condutor(a)-manobrador(a) de equipamentos de elevação	1019



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões

e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical signatária.

As tabelas salariais previstas na convenção objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2003.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações ao CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alte-

rações extensivas nos distritos do continente integrados nas respectivas áreas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A tabela salarial da convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos desde 1 de Março de 2003.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos — Centro).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, respectivamente, n.ºs 17 e 18, de 8 e de 15 de Maio, ambos de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas conven-

ções não representados pelas associações sindicais signatárias;

- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Março de 2003.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade de armazenista, importador ou exportador de frutas, produtos hortícolas ou sementes, armazenista ou exportador de azeite, bem como às que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e ainda às que exerçam a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes que exerçam as referidas actividades económicas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Serão excluídas da extensão as relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva convencional ou administrativa que contemple a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas.

A tabela salarial da convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos desde 1 de Março de 2003.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no território do continente aos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação patronal outorgante das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pela associação sindical signatária.

As tabelas salariais previstas no anexo III-A e no anexo III-B da convenção, objecto da portaria a emitir, produzirão efeitos desde 1 de Março de 2002 e 1 de Janeiro de 2003, respectivamente.

Aviso para PE dos CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2003.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no distrito de Santarém:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e de 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e de 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

As tabelas salariais da convenção, objecto da portaria a emitir, produzirão efeitos desde 1 de Julho de 2002 e 1 de Janeiro de 2003, respectivamente.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 2002.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APEB — Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro, todos os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A denúncia do presente CCT far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou outro meio idóneo, dirigido à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e as entidades destinatárias devem responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2003.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

I — Condições normais de admissão:

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

II — Condições específicas de admissão e carreira profissional:

1 — Dos profissionais de vendas:

- 1) Habilitações mínimas — as exigidas pela lei;
- 2) Idade mínima — 18 anos;

2 — Dos profissionais de armazém:

- 1) Habilitações mínimas — as exigidas pela lei;
- 2) Idade mínima — 16 anos.

3 — Dos profissionais da construção civil:

- 1) As habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes;
- 2) Condições de admissão:
 - a) Como auxiliares só poderão ser admitidos trabalhadores com 16 anos de idade;
 - b) Com a idade de 17 e 18 anos, os trabalhadores serão classificados como aprendizes;
 - c) Com mais de 18 anos, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.^a

4 — Dos profissionais electricistas:

- 1) Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais de especialidade;
- 2) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de efectivo serviço;
- 3) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador electricista ou outros equiparados;
- 4) Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de efectivo serviço nesta categoria;
- 5) Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de efectivo serviço;
- 6) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos sete anos de efectivo serviço;
- 7) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário;
- 8) São considerados para os efeitos previstos no n.º 4) os 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, de electricista da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola da Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Emprego e segurança social, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra e outros equiparados.

5 — Dos profissionais de laboratório — analista:

Habilitações mínimas — curso auxiliar de laboratório.

6 — Dos profissionais metalúrgicos:

- 1) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos de idade que frequentem os cursos industriais da especialidade;
- 2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;
- 3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos do n.º 2) será obrigatoriamente promovido a praticante;

- 4) Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

7 — Dos licenciados e bacharéis:

- 1) São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos, nas actividades de investigação, projecto, técnica comercial, gestão, formação profissional, produção e outras;
- 2) Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de Engenharia diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de Engenheiro Técnico Agrário e o de Máquinas Marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados, além dos restantes licenciados e bacharéis;
- 3) Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores;
- 4) Os profissionais devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;
- 5) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;
- 6) A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controle e aprovação do grupo profissional e sindicato interessados.

8 — Categorias profissionais:

- a) Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;
- d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;
- f) Os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

Dos serviços:

a):

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Paquete	Mínimas legais	16 anos
Contínuo	Idem	18 anos
Guarda	Idem	18 anos
Porteiro	Idem	18 anos
Telefonista	Idem	18 anos
Trabalhador de limpeza	Idem	18 anos
Cobrador	Idem	21 anos

- b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, do provimento de lugares no respectivo quadro;
- c) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Geral	3.º ciclo do ensino básico ...	16 anos
Contabilidade ...	Curso oficialmente reconhecido.	—
Chefias	3.º ciclo do ensino básico ...	21 anos

Carreira profissional:

- a) Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;
- b) Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;
- c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à data da entrada em vigor desta convenção, se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

III — Condições gerais:

1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência — em igualdade de circunstâncias com outros candidatos — aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser uma condicionante à admissão.

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

4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão referência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

6 — Nos locais de trabalho situados em concelhos ou distritos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos nos parágrafos anteriores, poderão as empresas prescindir das habilitações específicas atrás referidas.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por dois meses, excepto para os trabalhadores admitidos para os postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — É vedada a contratação de trabalhadores em regime de contrato a termo para postos de trabalho permanente, salvo os casos de contratação para substituição de trabalhadores na situação de impedimento.

2 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e base de trabalho, conforme definida no n.º 2 da cláusula 30.^a, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

3 — O trabalhador contratado a prazo deve ser classificado conforme a função que desempenhar.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente.

5 — Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, são-lhes garantidos, com as necessárias adap-

tações que resultam da lei, todos os direitos desta convenção e demais regalias praticadas pela empresa.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos II e III.

2 — É vedado às empresas atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

Cláusula 7.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — As empresas afixarão, durante um prazo mínimo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos no número anterior.

Cláusula 8.^a

Atribuições de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referidos na cláusula 6.^a serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

- a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;
- b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão sempre considerados em conjunto.

2 — Para os profissionais de escritório é obrigatória a existência de:

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco.

Cláusula 9.^a

Acesso ou promoção

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com duas ou três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe, depois de dois anos de exercício efectivo na 3.^a classe, e a 1.^a classe, depois de quatro anos de exercício efectivo na 2.^a classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4 — Qualquer trabalhador poderá ser promovido em prazos inferiores aos indicados no n.º 2, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

5 — Sempre que os motoristas de pesados desempenhem funções na auto-bomba, terão direito a um subsídio de valor igual a 2% da remuneração estipulada para o nível x da tabela salarial.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 10.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade 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;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações, acompanhadas dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 7.^a, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- f) Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitado;
- g) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com zelo, diligência e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- f) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — 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 pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT, diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadram nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 21.^a;
- e) A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, no caso de se ter verificado nos termos da lei e deste CCT a transmissão da posição contratual do trabalhador;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 51.^a

3 — O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, bem como considerará o eventual acréscimo do tempo gasto nas deslocações.

4 — No caso da mudança total ou parcial do estabelecimento e salvo o disposto no n.º 3, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 52.^a, n.º 3, deste CCT.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Tipos de horários

1 — Nas empresas poderão ser instituídos e praticados quaisquer dos seguintes tipos de horários de trabalho:

Regular;
Móvel;
Flexível.

2 — Os regimes de horários a praticar são estabelecidos pela empresa.

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior:

- a) Horário geral — quarenta horas;
- b) Administrativos e serviços — trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

2 — 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 que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo dos números seguintes.

3 — Os trabalhadores a abranger pelo regime de horário móvel devem ser notificados com a antecedência de uma semana, sobre o horário a praticar, observando-se as seguintes disposições:

- a) O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;
- c) Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. A efectiva prestação de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5% da respectiva remuneração de base. Quando a segunda-feira coincidir com dia feriado, considerar-se-á o dia útil imediato, para efeitos do disposto neste número;

- d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive) têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea b) do n.º 3 da cláusula 15.^a

4 — A criação de horários flexíveis para trabalhadores administrativos e de serviços deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar e nocturno

1 — O regime jurídico do trabalho suplementar é o previsto na lei.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, até ao limite de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e por trabalhador, podendo ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas. Desde que se preveja que o trabalho suplementar se prolongará por três ou mais horas, haverá um intervalo de trinta minutos logo que tenham sido prestadas cinco horas de trabalho consecutivo, intervalo que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos, inclusive, terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de € 7,93.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de € 2,78 para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito à importância de € 3,70 para ceia.

4 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste oito ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

5 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida na cláusula 22.^a

6 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios.

7 — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário do trabalho

1 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

3 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal

Os trabalhadores que tenham trabalhado em dia de descanso semanal terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como mínimas as remunerações certas mensais constantes do anexo III.

2 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores de caixa, será atribuído um abono mensal para falhas de € 47,65. Do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda e responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição de um trabalhador no desempenho das funções referidas no número anterior, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima.

6 — A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima, nunca inferior à constante do anexo III.

7 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que forem promovidas.

Cláusula 19.^a

Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM — remuneração mensal base;
HS — horário semanal.

Cláusula 20.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição quando findar a substituição e regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença, por acidente.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência ao preenchimento de vagas que se venham a verificar.

4 — O trabalhador substituído, desde que mantenha efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo titular do lugar, com excepção dos cargos de chefia.

Cláusula 22.^a

Retribuição fora do período normal

A remuneração de trabalho fora do período normal de trabalho diário será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,5;
- b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais — remuneração normal multiplicada por 1,75;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados — remuneração normal multiplicada por 2;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal, em dias de descanso semanal obrigatório complementar e em feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a diuturnidades no valor unitário de 3% sobre a remuneração mínima do nível X.

2 — Adquire-se cada uma das cinco primeiras diuturnidades pela permanência de três anos na empresa, sendo as seguintes adquiridas de cinco em cinco anos.

3 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

4 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula $n = \frac{T}{3}$, sendo *n* o número inteiro de diuturnidades e *T* o tempo de serviço efectivo.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausentes por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

4 — Os trabalhadores ausentes por doença reembolsarão a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da segurança social, devendo requerê-lo nos prazos legais.

5 — Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.º mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano.

6 — Aos trabalhadores que violem o estabelecido nesta cláusula ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

7 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferirem retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima, acrescido do valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a € 7,20

por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de € 7,20 por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais da segurança social, e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem.

4 — Não se consideram para o efeito do disposto no n.º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto na cláusula 29.^a

5 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão, além do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior ao valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 27.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial, sem prejuízo no previsto na lei para os trabalhadores com cargos de direcção.

2 — A retribuição especial referida no número anterior será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 1 da cláusula 22.^a

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 28.^a

Transportes e abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

Cláusula 29.^a

Regime de deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- Deslocação para fora da localidade onde se situa a base e para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- Deslocação entre o continente e as ilhas adjacentes ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- Almoço no montante de € 7,93, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente;
- O almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — € 10,60;
Dormida e pequeno-almoço — € 31,49;
Diária completa — € 52,58;
Pequeno-almoço — € 2,78;
Ceia — € 3,70.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;
- O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares;
- Para deslocações que ultrapassem 60 dias, o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de quatro dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

6 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina super, por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de cêntimos imediatamente superior.

9 — Quando as viaturas ligeiras da empresa forem utilizadas em serviço externo, não será obrigatório para o trabalhador que a conduza a respectiva habilitação profissional, desde que essa condução tenha carácter accidental.

Cláusula 30.^a

Transferência do local ou base de trabalho

Em caso de transferência do local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobílias;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 12 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, ou no mínimo de € 793,60, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 31.^a

Regime de seguros

1 — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por seguro de acidentes de trabalho.

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 da cláusula 29.^a e na alínea *b*) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de € 48 000, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

3 — A responsabilidade prevista no número anterior pode ser transferida para uma companhia de seguros.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 32.^a

Alimentação e subsídio

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 tra-

balhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado na cláusula 25.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade ou outro onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações e ainda a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

4 — 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 dois números seguintes.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6 — Quando o início da prestação de trabalho, ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

7 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

8 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador das datas de início e termo fixados para o gozo das férias com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

10 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias.

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

12 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

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

Cláusula 35.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Se por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas, na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à

data da baixa para o final da mesma, o qual terá de ser comprovado de acordo com o estipulado por lei.

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

Cláusula 36.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 37.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a

Definição de faltas

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser comunicadas à entidade patronal, sempre

que possível até à véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula seguinte, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 39.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de 5 dias úteis seguidos ou interpolados, a serem utilizados num período de 30 dias após o nascimento do filho;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos invocados para a justificação.

3 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a h) do n.º 1 desta cláusula, desde que observados, quanto às referidas na alínea b), os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a) a retribuição só será garantida até ao limite de 12 faltas anuais.

4 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário a pedido do trabalhador.

5 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhe-

cimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 40.^a

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

Cláusula 41.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de um mês, designadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressupõem a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação, por factos relacionados com a sua actividade profissional.

Cláusula 42.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convenção.

Cláusula 44.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras rege-se pelo disposto da cláusula 50.^a

Cláusula 45.^a

Cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo.

Cláusula 46.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

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

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 47.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 48.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

Cláusula 49.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

Cláusula 50.^a

Consequências do despedimento sem justa causa

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

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

3 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para os efeitos da determinação da antiguidade do trabalhador.

4 — Tratando-se de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras em exercício de funções

ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos, a indemnização corresponderá ao dobro da que lhes caberia nos termos do número anterior, nunca sendo inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 51.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar, o despedimento só poderá ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para os efeitos da emissão do respectivo parecer.

4 — Para os efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e no outro, os respectivos membros sejam eleitos.

5 — O disposto nos números antecedentes aplica-se aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura e até seis meses após a eleição.

Cláusula 52.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio do número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a g) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 53.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumirá responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixados nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quanto os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 54.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as trabalhadoras que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida. Os 120 dias poderão ser repartidos na seguinte forma:

Até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto;

No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias;

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar, além do primeiro;

- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do primeiro ano;
- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 51.^a

Cláusula 55.^a

Trabalho de menores

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário, incluindo o gasto em transportes e refeição, até ao máximo de duas horas por dia, para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

Cláusula 56.^a

Medicina no trabalho

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para os efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em cadernetas próprias.

5 — Sempre que um trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou de outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 57.^a

Segurança social

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem nos termos da lei.

Cláusula 58.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença com baixa, as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração e o subsídio de doença.

neração de base líquida, acrescida das diuturnidades, auferida à data da baixa, e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receber.

3 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social ou outro. Se do exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

4 — No caso de o trabalhador ter já ultrapassado o período experimental, mas não tendo ainda direito à assistência da segurança social, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida na data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

5 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 59.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida na data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida na data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a 40 vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 31.^a desta convenção.

Cláusula 60.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença

entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem da sua última remuneração de base, acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95-(45-N)$$

em que N é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

3 — Aos trabalhadores reformados na data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional.

4 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente a diferença entre o que esta receba da segurança social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, na data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

5 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

6 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 4 desta cláusula.

7 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 61.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando, sempre que pos-

sível, a presença nas aulas e a preparação para exames;

- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

As empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando da próxima revisão da convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 62.^a

Trabalhador-estudante

Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da empresa que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente. No que não estiver expressamente regulado na cláusula seguinte aplica-se o expresso na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

Cláusula 63.^a

Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas 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 empresa, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento das empresas.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionada e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

Cláusula 64.^a

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior sempre que exista possibilidade de se proceder

ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal 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 65.^a

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 63.^a podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 63.^a, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 68.^a da presente convenção.

Cláusula 66.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, 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 quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 67.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias da empresa.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

Cláusula 68.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 69.^a

Isenção e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudanças de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.

Cláusula 70.^a

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à empresa, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta convenção, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número

seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — 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 doença prolongada ou impedimento legal.

Cláusula 71.^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 63.^a, se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedora do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 72.^a

Comparticipação nas despesas

1 — As empresas participarão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos no respeitante ao pagamento de propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

- a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

2.º ciclo do ensino básico — € 64,83;
3.º ciclo do ensino básico — € 100,64;
Curso do ensino secundário — € 164,64;
Cursos superiores — € 217,12.

- b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso por caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;
- c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

2 — O trabalhador para beneficiar do estipulado no número anterior deverá fazer prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados. No caso contrário, perderá o direito a esta regalia.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 73.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 74.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando investidos desse poder.

Cláusula 75.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano, o total de 30 dias.

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

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 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 76.^a

Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção aplicada for a de repreensão simples ou a de repreensão registada.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — A nota de culpa conterá a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

4 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

5 — O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá, para efeitos de organização da sua defesa, consultar todas as peças do processo.

6 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedi-

mento, fazendo acompanhar essa comunicação da nota de culpa. Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

7 — O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar, por escrito, a sua resposta à nota de culpa, onde indicará todos os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

8 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso de ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

9 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada, com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

10 — Se a entidade patronal aplicar a sanção de despedimento, será igualmente enviada uma cópia da decisão à comissão de trabalhadores.

11 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 77.^a

Suspensão preventiva

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição ou demais regalias.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos na cláusula 43.^a, n.º 2.

Cláusula 78.^a

Registo de sanções

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que esteja inscrito, quando autorizado por aqueles.

Cláusula 79.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social;

- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivas o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 80.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos da lei:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 51.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 81.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical na empresa

Cláusula 82.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais de trabalhadores delegados sindicais e, ainda, os trabalhadores com funções sindicais em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudanças injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 83.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;
- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- c) Colocar à disposição dos delegados sindicais um local apropriado destinado à afixação de textos, comunicações ou informações.

Cláusula 84.^a

Reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a direcção da empresa

Sempre que as reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na presente convenção.

CAPÍTULO XV

Das comissões de trabalhadores

Cláusula 85.^a

Princípio geral

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos. A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhes for aplicável.

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 86.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar e desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turno ou de trabalho suplementar.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, as empresas obrigam-se a garantir a cedência do local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 87.^a

Carácter globalmente mais favorável do CCT

A presente convenção é globalmente mais favorável do que a que substitui.

a) Duas classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. ^a	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
De 2. ^a	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

b) Três classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. ^a	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4
De 2. ^a	—	1	1	2	2	2	2	3	3	3
De 3. ^a	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3

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 dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — Da aplicação do respectivo quadro de densidades, os praticantes não poderão ascender a oficiais sem que tenham completado um ano de tirocínio.

6 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

Cláusula 88.^a

Interpretação das disposições do CCT

Para interpretação das disposições da presente convenção colectiva é competente a comissão paritária constituída nos termos da lei, a qual será formada por dois representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuserem diferentemente.

Cláusula 89.^a

Condições de trabalho não convencionadas

Em tudo que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

ANEXO I

Quadro de densidades

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante tenham duas ou três classes:

7 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

8 — O número total de estagiários ou praticantes não pode exceder 25 % dos oficiais, podendo sempre haver um desde que haja oficiais.

ANEXO II

Definições de funções

Ajudante de motorista de pesados. — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos de mangueiras; correcção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação de um profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Assistente administrativo, comercial, de produção, de manutenção e de controlo de qualidade. — É o trabalhador que na área administrativa, comercial de produção de manutenção e controlo de qualidade executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos ou informações complexas e específicas que lhe sejam determinadas. Elabora relatórios e colabora na execução de pareceres. Orienta e coordena a actividade de um grupo de profissionais qualificados.

Auxiliar de fabrico. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao controlo de betão e seus constituintes. Procede à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas destas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetes de betão nas obras, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções de carroçaria, soldadura oxi-acetilénica, afinação de portas, fechos e frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de pagamento e recebimentos, a guarda de valores e o registo do movimento da caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobrança e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Chefe de bombagem. — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é o responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspeciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuir-se os riscos de acidente; distribui o serviço pelos respectivos profissionais e elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção, sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo; é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas; deve preencher alguns impressos para obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

Chefe de central. — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente da utilização de mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspeciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

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

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige ou coordena um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Pode ainda efectuar diversos trabalhos no escritório, desde que directamente relacionados com a sua função. Considera-se equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, proveitos 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 e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, na sua qualidade de técnico de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos no interior ou exterior, distribuir o correio e outra documentação, receber, acompanhar e dirigir visitantes e efectuar eventualmente certos pequenos trabalhos manuais simples.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas, textos e mapas baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e operar em telex.

Empregado de serviço externo. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples, junto das entidades públicas ou privadas; faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças, entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços simples.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de central de betão. — É o trabalhador que orienta os trabalhadores de uma central de betão, excepção dos trabalhadores administrativos. Compete-lhe assegurar o bom funcionamento dos serviços, podendo, ainda, executar as tarefas do expedidor-controlador.

Encarregado de fabrico de blocos. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, asse-

gurando-se, com o maior cuidado, da boa execução do produto fabricado; prepara os programas para utilização das centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta a limpeza das dependências a seu cargo. Em caso de necessidade pode operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas. Assegura o funcionamento da caldeira de vapor para a cura dos blocos nas estufas, incluindo a pequena conservação e manutenção do equipamento; trata dos abastecimentos dos combustíveis, gasóleo e gás; é o elemento arvorado da fábrica a quem é atribuída maior responsabilidade.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à escolha de todo o material fabricado antes de ir para a cintagem ou *stock*.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Escriturário principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e ou a coordenação dos trabalhos de outros escriturários.

Estagiário de escritório. — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Expedidor-controlador. — É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação

existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobrador da central.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados, catalogando, de acordo com a sua nomenclatura, o material a seu cargo, mantendo actualizadas as existências e elaborando as requisições a fim de manter as existências de acordo com os *stocks* mínimos.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem, procedendo aos cálculos e operações inerentes à preparação da máquina. Tem também a seu cargo a conservação e limpeza da máquina de ferramentas.

Guarda. — É o trabalhador com mais de 21 anos de idade que tem por fim a vigilância e defesa de instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas, se a zona o justificar, e regista as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

Inspector de vendas. — É o trabalhador que vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico, participando ainda nas cobranças.

Licenciado ou bacharel do grau 1. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

Licenciado ou bacharel do grau 2. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipa de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau 3. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- d) Exerce 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 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, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

Licenciado ou bacharel do grau 4. — É o trabalhador que:

- a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;
- b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Faz 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, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais 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 prazo desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independentes.

Licenciado ou bacharel do grau 5. — É o trabalhador que:

- a) Supervisiona várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas categorias de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico; executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Licenciado ou bacharel do grau 6. — É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudanças de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

Mecânico (mecânico auto). — É o trabalhador que detecta e repara as avarias mecânicas, afina, monta e desmonta órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executa outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução, zelar pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos destinados a bombagem de betão terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobetonreira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelage e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Designadamente com jactos de água e em conformidade com as normas da empresa, o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betonreira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita.

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

Oficial principal (electricista e metalúrgico). — É o trabalhador electricista ou metalúrgico com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

Operador de central de betão. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, manual, automática ou informatizada, assegurando-se com o maior

cuidado da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controlo de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

Operador de «drag-line». — É o trabalhador que opera com *drag-line* ou equipamento equivalente e colabora no controlo das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

Operador de máquinas de blocos. — É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

Praticante metalúrgico. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

Prensador. — É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador-vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, sozinho ou com ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá tam-

bém elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

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

Programador de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos, com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

Secretário. — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

Secretário de gerência ou administração. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais específicos de secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

Serralheiro. — É o trabalhador que executa a montagem e desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como a soldadura simples.

Servente. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e limpeza e conservação das instalações, e que tenham mais de 18 anos de idade.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxi-acetilénicos e electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

Técnico de betão. — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, conseqüentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico de electrónica industrial. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos e que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a administração ou os serviços.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundo; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

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

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vendedor. — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

ANEXO III

Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou técnico equiparado	2 615,30
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou técnico equiparado	2 311,90
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou técnico equiparado	1 998,90
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou técnico equiparado	1 660,80
V	Analista de sistemas Contabilista Licenciado ou bacharel do grau 2 ou técnico equiparado	1 355,10
VI-A	Assistente administrativo Assistente comercial Assistente de produção Assistente de manutenção Assistente de controlo de qualidade	1 235,70
VI-B	Chefe de bombagem Chefe de central Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Programador Secretário de gerência ou administração II Técnico de betão Tesoureiro Licenc. ou bacharel do grau I-B ou equiparado	1 116,80
VII	Encarregado de central de betão Inspector de vendas Subchefe de secção Licenciado ou bacharel do grau I-A ou equiparado	1 022,40
VIII	Encarregado de armazém Encarregado de fabrico de blocos Escrutário principal Oficial principal (electricista e metalúrgico) Secretário de gerência ou administração Técnico de electrónica industrial Vendedor	934,90
IX	Expedidor-controlador Preparador de trabalho Programador de trabalho Secretário	861,80
X	Bate-chapas de 1. ^a Caixa Escrutário de 1. ^a Fiel de armazém Fresador mecânico de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Motorista de pesados com mais de seis meses Oficial electricista com mais de três anos . Operador de central de betão Preparador de laboratório Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	849,10

Grupos	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
XI	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos Bate-chapas de 2. ^a Cobrador Condutor-manobrador com mais de três anos Escriturário de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a Lubrificador Mecânico de 2. ^a Motorista de pesados até seis meses Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operador de <i>drag-line</i> Operador de máquinas de blocos Prensador Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Telefonista/recepcionista Torneiro mecânico de 2. ^a	814,40
XII	Ajudante de motorista de pesados até três anos Bate-chapas de 3. ^a Condutor-manobrador até três anos Escriturário de 3. ^a Empregado de serviços externos Mecânico de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	757,90
XIII	Contínuo Escolhedor Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador auxiliar de laboratório	713,70
XIV	Auxiliar de fabrico Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário de escritório do 2.º ano Guarda Praticante metalúrgico do 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente	678,50
XV	Ajudante oficial electricista (1.º e 2.º anos) Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário de escritório do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Trabalhador de limpeza	543,60
XVI	Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 17 anos Paquete do 2.º ano ou de 17 anos	356,90
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 16 anos Paquete do 1.º ano ou de 16 anos	353,10

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

As empresas obrigam-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de

trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 2003.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETN — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FES-TRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 23 de Abril de 2003.

Depositado em 6 de Maio de 2003, a fl. 12 do livro n.º 10, com o n.º 84/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APEB — Assoc. das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas da indústria de betão pronto filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo período mínimo de 12 meses, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A denúncia do presente CCT far-se-á por carta registada com aviso de recepção, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e as entidades destinatárias devem responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

1.2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

2 — Condições específicas de admissão:

2.1 — Dos profissionais de vendas:

Habilitações mínimas — mínimas legais;
Idade — 18 anos.

2.2 — Dos serviços:

a) :

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Paquete	Mínimas legais	16 anos.
Contínuo	Mínimas legais	18 anos.
Guarda	Mínimas legais	18 anos.
Porteiro	Mínimas legais	18 anos.
Telefonista	Mínimas legais	18 anos.
Trabalhador de limpeza	Mínimas legais	18 anos.
Cobrador	Mínimas legais	21 anos.

b) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

2.3 — Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Geral	12.º ano ou formação profissional equivalente.	18 anos.
Contabilista	Curso oficialmente reconhecido.	—

2.4 — Dos licenciados e bacharéis:

- a) São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos, nas actividades de investigação, projecto, técnica comercial, gestão, formação profissional, produção e outras;
- b) Neste grupo estão integrados os profissionais que possuam uma formação técnica compro-

vada por diploma, emitido por faculdade, instituto superior ou escotas superiores reconhecidas oficialmente, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados;

- c) O grau académico não pode sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade assumida.

2.5 — Dos técnicos equiparados — enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico, e desde que exerça as funções descritas no anexo II, para licenciados ou bacharéis, deverão ser remunerados pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático.

2.6 — Dos profissionais em armazém:

Habilitações literárias — mínimas legais;
Idade — 16 anos.

2.7 — Dos profissionais da construção civil:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Auxiliar	Mínimas legais	16 anos.
Aprendiz	Mínimas legais	17 e 18 anos.
Oficial de 2. ^a	Mínimas legais	Maior de 18 anos.

2.8 — Dos profissionais electricistas:

Categorias profissionais	Habilitações mínimas	Idade mínima
Aprendiz	Frequência de cursos adequados.	16 anos.
Ajudante	Frequência de cursos adequados.	17 anos.
Pré-oficial	Curso oficial de electricistas.	Maior de 17 anos.

2.9 — Dos profissionais de laboratório:

Habilitações literárias — curso de auxiliar de laboratório;
Idade — 16 anos.

2.10 — Dos profissionais metalúrgicos:

Categoria profissional — aprendiz;
Habilitações literárias — frequência de cursos industriais da especialidade;
Idade — 16 anos.

3 — Carreira profissional:

3.1 — Dos licenciados e bacharéis:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A ou I-B;
- c) Os graus I e II devem ser considerados como de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau

académico permanecer mais de um ano no escalão I-A, um ano no escalão I-B e dois no grau II;

- d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;
- f) Os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

3.2 — Dos profissionais da construção civil — as habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

3.3 — Condições de admissão:

- a) Como auxiliares só poderão ser admitidos trabalhadores com 16 anos de idade;
- b) Com a idade de 17 e 18 anos, os trabalhadores classificados como aprendizes;
- c) Com mais de 18 anos, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.^a

3.3.1 — Quando a empresa pretender admitir trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados, fica obrigada a comunicar a situação aos sindicatos respectivos, a fim de estes se pronunciarem. A admissão só se efectuará se o sindicato der parecer favorável.

3.4 — Dos profissionais electricistas:

- a) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos de idade que tenham completado dois anos de serviço efectivo;
- b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 17 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricistas, de montador electricista ou outros equiparados;
- c) Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos de idade que tenham completado com aproveitamento o curso de oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço efectivo nesta categoria;
- d) Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de serviço efectivo;
- e) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo;
- f) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário;
- g) São considerados para os efeitos previstos na alínea c) os 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, de electricista da marinha de guerra portuguesa, escola de marinha portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Emprego e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, e outros equiparados.

3.5 — Dos profissionais metalúrgicos:

- a) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;
- b) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos da alínea anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- c) Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

4 — Condições gerais:

4.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência, em igualdade de circunstâncias com outros candidatos, aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

4.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser uma condicionante à admissão.

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

4.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

4.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor desta convenção, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

4.6 — Nos locais de trabalho situados em concelhos ou distritos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos nos parágrafos anteriores poderão as empresas prescindir das habilitações específicas atrás referidas.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros e chefias, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa,

não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

3 — Findo o período de experiência, a admissão toma-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data de início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — O regime jurídico dos contratos a termo é o previsto na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

5 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 desta cláusula a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

7 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes nos anexos II e III.

2 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos II e III.

3 — Os trabalhadores que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção poderão reclamar, por escrito, junto da comissão paritária, que deverá pronunciar-se no prazo de 30 dias.

Cláusula 7.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas devem conter os seguintes elementos:

Identificação da empresa e do trabalhador;
Número de sócio do sindicato;
Número de inscrição na segurança social;
Data de nascimento;
Data de admissão e da última promoção;
Habilitações literárias;
Categoria profissional;
Remuneração base, diuturnidades e outras prestações regulares;
Número da carteira profissional ou certificado de aptidão profissional.

3 — As empresas afixarão, durante um prazo mínimo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível cópias dos mapas referidos nos números anteriores.

Cláusula 8.^a

Atribuições de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 6.^a serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

- a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;
- b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão considerados em conjunto.

2 — Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco.

Cláusula 9.^a

Acesso ou promoção

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com duas ou três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe, depois de dois anos de serviço efectivo na 3.^a classe, e à 1.^a classe, depois de quatro anos de serviço efectivo na 2.^a classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4 — Qualquer trabalhador poderá ser promovido em prazos inferiores aos indicados no n.º 2, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

5 — Os profissionais metalúrgicos do 2.º escalão que completem quatro anos de serviço efectivo na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e com a antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, foi requerido exame para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

6 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

7 — Sempre que os motoristas de pesados desempenhem funções na auto-bomba, terão direito a um subsídio de valor igual a 2 % da remuneração estipulada para o nível X da tabela salarial.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 10.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;

- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações acompanhadas dos mapas referidos no n.º 1 da cláusula 7.^a até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;
- f) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- g) Nos termos da lei, afixar todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;
- h) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- i) Passar atestado de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitado;
- j) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com zelo, diligência e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- f) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, resultados de produção ou negócios;
- g) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho;
- j) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção, diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional do trabalhador;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadram nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 21.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, ou ainda se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para outra empresa por ela dominada;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, têm o direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano, no caso de ser membro da CISE, e sessenta horas, se for delegado sindical, para o exercício das suas funções.

3 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção no disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 45.^a

4 — O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas directamente impostas pela mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo ao tempo gasto nas deslocações.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Tipos de horários

1 — Nas empresas poderão ser instituídos e praticados quaisquer dos seguintes tipos de horários de trabalho:

Regular ou fixo;
Móvel;
Flexível;
Turnos.

2 — Os regimes de horários a praticar são estabelecidos pela empresa, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior:

- a) Horário geral — quarenta horas;
- b) Administrativos e serviços — trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora — ou não inferior a meia hora no caso de horário por turnos — nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo dos números seguintes.

3 — Os trabalhadores a abranger pelo regime de horário móvel devem ser notificados com a antecedência de uma semana, sobre o horário a praticar, observando-se as seguintes disposições:

- a) O intervalo para refeições, garantido no número anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;
- c) Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. A efectiva prestação de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5 % da respectiva remuneração de base;
- d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive), têm direito ao pequeno-almoço, nos termos previstos na alínea b) do n.º 4 da cláusula 15.^a

4 — A criação de horários flexíveis para trabalhadores administrativos e de serviços deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 20 horas.

5 — a) O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores de turnos será em média anual de quarenta horas.

b) No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual nos regimes de três turnos será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

c) Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

d) Os trabalhadores efectivos em regime de turnos têm direito a um período de férias anual de 23 dias úteis.

6 — A prestação de trabalho em regime de turnos dá lugar a um subsídio mensal designado por subsídio de turno.

7 — O subsídio de turno é calculado sobre a remuneração mínima do grupo X da tabela salarial, constante do anexo IV deste CCT, nos seguintes termos:

- a) Em regime de dois turnos em que não haja trabalho turno, 10%;
- b) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, 15%;
- c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, 20%.

8 — O subsídio de turnos previsto no número anterior compreende ou inclui já o acréscimo de retribuição do trabalho nocturno prestado neste regime.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar e nocturno

1 — O regime jurídico do trabalho suplementar é o previsto na lei.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, até ao limite de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e por trabalhador, podendo ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se tome indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,50;

- b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais — remuneração normal multiplicada por 1,75;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25.

4 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas. Desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, haverá um intervalo de trinta minutos na 1.^a metade daquele período, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de € 7,93.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de € 2,78 para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito à importância de € 3,70 para ceia.

6 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste oito ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

7 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula.

8 — A remuneração prevista no n.º 2 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário do trabalho

1 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

3 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

2 — A retribuição especial referida no n.º 1 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 3 da cláusula 15.^a

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como mínimas as remunerações certas mensais constantes do anexo III.

2 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia útil do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções tenham à sua guarda e responsabilidade valores de caixa, será atribuído um abono mensal para falhas de € 47,65. Do mesmo modo aos trabalhadores que por inerência do seu serviço tenham à sua guarda e responsabilidade e manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição de um trabalhador na desempenho das funções referidas no número anterior, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídos ou retirados os valores médios que resultam da aplicação dos regimes de comissões já acordados.

6 — A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima, nunca inferior à constante do anexo III.

7 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que forem promovidas.

Cláusula 19.^a

Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM = remuneração mensal base;
HS = horário semanal.

Cláusula 20.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro, de categoria ou classe superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição quando findar a substituição e regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença, por acidente, por serviço militar ou por licença sem retribuição.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência ao preenchimento de vagas que se venham a verificar.

4 — O trabalhador substituído, desde que mantenha efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo titular do lugar, com excepção dos cargos de chefia.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração mínima em vigor do nível x por cada três anos de trabalho na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades. Complementarmente, o limite estabelecido será ultrapassado, vencendo-se novas diuturnidades de cinco em cinco anos.

2 — As diuturnidades são atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausentes por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

4 — Os trabalhadores ausentes por doença reembolsarão a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da segurança social, devendo requerê-lo nos prazos legais.

5 — Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.º mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano.

6 — Aos trabalhadores que violem o estabelecido nesta cláusula ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

7 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferam retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima, acrescido do valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 24.^a

Transportes e abono para deslocações

Não se consideram retribuídas importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

Cláusula 25.^a

Regime de deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora de localidade onde se situa a base para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) Almoço no montante de € 7,93 contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for destacado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente.

4 — a) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — € 10,60;
Dormida e pequeno-almoço — € 31,49;
Diária completa — € 52,58;
Pequeno-almoço — € 2,78;
Ceia — € 3,70.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores mediante a apresentação de documentos.

b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa.

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares.

d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de quatro dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 desta cláusula a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

6 — Para efeitos de pagamento as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e que a empresa autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina super, por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centimos imediatamente superior.

Cláusula 26.^a

Transferência do local ou base de trabalho e transferência entre empresas associadas

1 — Em caso de transferência do local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobílias;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 12% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou no mínimo de € 793,60, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

2 — Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transita de uma empresa para outra associada, contar-se-á para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

Cláusula 27.^a

Regime de seguros

1 — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por seguro de acidentes de trabalho.

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 25.^a e no da alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de € 48 000, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

3 — A responsabilidade prevista no número anterior pode ser transferida para uma companhia de seguros.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 28.^a

Alimentação e subsídio

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 9.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a € 7,20 por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

3 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado no n.º 2.

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de € 7,20 por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais da segurança social, e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório a domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações e ainda a terça-feira de Carnaval.

4 — Os trabalhadores que tenham trabalhado num dia de descanso semanal terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios.

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitado pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 30.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto na caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

4 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se na dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos dois números seguintes.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

7 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

8 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador, das datas de início e termo fixados para o gozo das férias, com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

10 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

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

12 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

13 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias.

Cláusula 31.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixadas.

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para a final do mesmo, a qual terá de ser comprovada de acordo com o estipulado por lei.

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

Cláusula 32.^a

Indemnizações por férias não gozadas

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, mais a correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.^a

Retribuição e subsídio de férias ou 14.º mês

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão das empresas um subsídio total, ou igual à retribuição estipulada no número anterior, correspondente ao período de férias estabelecido no n.º 1 da cláusula 30.^a

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem.

4 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão, além do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior à média da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 34.^a

Definição de falta

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser comunicadas à entidade patronal, se possível até à véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula seguinte, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e

habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

- f) O parto da esposa, por um período de cinco dias úteis seguidos ou interpolados, a serem utilizados num período de 30 dias após o nascimento do filho;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento do ensino oficial ou equiparado, no dia em que ocorrem e na parte da tarde do dia anterior;
- h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- i) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Consideram-se também faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas dadas, no desempenho das suas funções, pelos dirigentes sindicais ou pelos dirigentes de instituições de previdência, dentro dos limites e nas condições previstas na lei.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a i) do n.º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.º 2, desde que observados, quanto a estas últimas, os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a), a retribuição só será garantida até ao limite de 12 faltas anuais.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 36.^a

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

Cláusula 37.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, e que se prolongue por mais de um mês, designadamente, serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar,

com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convenção.

Cláusula 39.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento dos trabalhadores que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente àquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual será elevada para o dobro, não podendo nunca ser inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço, tratando-se dos trabalhadores referidos no número anterior o trabalhador tem ainda direito, quer opte pela reintegração, quer não, à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença, nos termos da lei.

4 — O disposto para os n.ºs 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no n.º 1 desta cláusula ou da data de apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 40.^a

Cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- Revogação por acordo das partes;
- Caducidade;
- Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- Rescisão de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa;

- Inadaptação do trabalhador;
- Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 41.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

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

Cláusula 42.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção nomeadamente:

- Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

Cláusula 44.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

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

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;

- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos das corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Redução anormal da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3 — Será sempre enviado ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 45.^a

Rescisão pelo trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com o aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos;
- h) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 46.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumam responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixados nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada, com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhe será garantida por escrito pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data de despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quanto os anos de serviço do trabalhador até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até 14 semanas após o parto, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida. Os 120 dias poderão ser repartidos na seguinte forma:

Até 30 dias, antes do parto e, os restantes, após o parto. No caso de nado-morto a licença após o parto será de 30 dias;

No caso de nascimentos múltiplos o período de licença prevista é acrescido de 30 dias, para cada gemelar, além do primeiro;

- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do 1.º ano;
- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 45.^a

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário, incluindo o gasto em transportes e refeição, e até ao máximo de duas horas por dia, para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

Cláusula 49.^a

Medicina no trabalho

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em cadernetas próprias.

5 — Sempre que um trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou de outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 50.^a

Segurança social

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores das empresas serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de segurança social, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àsquelas que actualmente desfrutam.

Cláusula 51.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença com baixa, as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração base líquida acrescida das diuturnidades, afe-

rida à data da baixa, e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da segurança social quando o receber.

3 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social ou outro. Se do exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

4 — No caso de o trabalhador ter já ultrapassado o período experimental, mas não tendo ainda direito à assistência da segurança social, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

5 — A atribuição do complemento de remuneração mencionada nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 52.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à sua incapacidade for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a 40 vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 27.^a desta convenção.

Cláusula 53.^a

Complemento da pensão de reforma e sobrevivência

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença

entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem na sua última remuneração de base, acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - N)$$

em que N é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor, sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de € 22,45.

3 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela segurança social, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional, sendo-lhe desde já assegurada uma pensão global no montante de € 22,45.

4 — A empresa garante à viúva do trabalhador a diferença entre o que esta receba da segurança social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

5 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

6 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 4 desta cláusula.

7 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nela previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 54.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se

verifique igualdade nas restantes razões de preferência;

- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos necessários.

As empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando da próxima revisão da convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 55.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar, nos dias em que tenham aulas, uma hora por dia os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — As empresas compartilharão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos no respeitante ao pagamento de propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

- a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

2.º ciclo do ensino básico — € 64,83;
3.º ciclo do ensino básico — € 100,64;
Curso do ensino secundário — € 184,64;
Cursos superiores — € 217,12;

- b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso a caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;
- c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 — O trabalhador para beneficiar do estipulado nos números anteriores deverá fazer prova anual de aproveitamento de pelo menos 50 % das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados; no caso contrário perderá o direito a esta regalia.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 56.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1 — As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos das disposições seguintes.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

3 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensões registadas, para além de cinco, a autoridade disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 — Serão assegurados aos trabalhadores suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando o trabalhador recibo no original;
- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 4;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

5 — O processo disciplinar é nulo desde que se verifiquem os vícios previstos na lei para a sua declaração.

6 — Iniciado o processo disciplinar, pode ser suspensa a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícita a suspensão do pagamento da retribuição.

7 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

8 — A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que a determinou.

9 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

10 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número anterior sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical, ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

11 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias, e, em cada ano civil, o total de 24 dias.

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

13 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 9 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

14 — Com excepção da representação simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias após a sua aplicação e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

Cláusula 58.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Se recusar legitimamente a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 59.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 45.^a;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 60.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas reverterão para o fundo de desemprego, conforme o estipulado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 61.^a

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção no que não for expressamente contrário à lei vigente.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 62.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 63.^a

Comissões sindicais

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A comissão sindical é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa.

Cláusula 64.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os elementos das comissões sindicais, os delegados sindicais e, ainda, os trabalhadores com funções sindicais em instituições de segurança social ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudanças injustificadas de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 65.^a

Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa

Sempre que as reuniões da comissão sindical ou dos delegados sindicais com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na cláusula 92.^a, n.º 2.

CAPÍTULO XV

Da organização de comissões de trabalhadores

Cláusula 86.^a

Princípio geral

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos. A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhes for aplicável.

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 67.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

a) Duas classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. ^a	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
De 2. ^a	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão de trabalhadores ou pela comissão sindical ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, as empresas obrigam-se a garantir a cedência do local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 68.^a

Carácter globalmente mais favorável do CCT

A presente convenção é globalmente mais favorável do que a que substitui.

Cláusula 69.^a

Interpretação das disposições do CCT

Para interpretação das disposições da presente convenção colectiva é competente a comissão paritária constituída nos termos da lei, a qual será formulada por quatro representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuserem diferentemente.

Cláusula 70.^a

Condições de trabalho não convencionadas

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 71.^a

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária, assim como a tabela de remunerações mínimas, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

ANEXO I

Quadro de densidades

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante tenham duas ou três classes:

b) Três classes:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. ^a	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4
De 2. ^a	–	1	1	2	2	2	2	3	3	3
De 3. ^a	–	–	1	1	2	2	3	3	3	3

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 neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — Da aplicação do respectivo quadro de densidades, os praticantes não poderão ascender a oficiais sem que tenham completado um ano de tirocínio.

6 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

7 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

8 — O número total de estagiários ou praticantes não pode exceder 25 % dos oficiais, podendo sempre haver um, desde que haja oficiais.

ANEXO II

Definições de funções

Ajudante de motorista de pesados. — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos de mangueiras; correcção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

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

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins

em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível 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 ordnogramas 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 executarem as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação de um profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de fabrico. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao controlo de betão e seus constituintes. Procede à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas destas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetes de betão nas obras, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções de carroçaria, soldadura oxi-acetilénica, afinação de portas, fechos e frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

Assistente (administrativo, comercial, de produção, de manutenção, de controlo de qualidade). — É o trabalhador que na área administrativa, comercial de produção, de manutenção e controlo de qualidade, executa e

assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos ou informações complexas e específicas que lhe sejam determinadas. Elabora relatórios e colabora na execução de pareceres. Orienta e coordena a actividade de um grupo de profissionais qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de pagamentos e recebimentos, a guarda de valores e o registo do movimento da caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobrança e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Chefe de bombagem. — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é o responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspeciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuir-se os riscos de acidente; distribui o serviço pelos respectivos profissionais e elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção, sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo; é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas; deve preencher alguns impressos para obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

Chefe de central de betão. — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente da utilização de mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspeciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

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

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige ou coordena um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Pode ainda efectuar diversos trabalhos no escritório, desde que directamente relacionados com a sua função. Considera-se equiparado o empregado de serviços externos

que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Contabilista/técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, proveitos 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 e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, na sua qualidade de técnico oficial de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos no interior ou exterior, distribuir o correio e outra documentação, receber, acompanhar e dirigir visitantes e efectuar eventualmente certos pequenos trabalhos manuais simples.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de central de betão. — É o trabalhador que orienta os trabalhadores de uma central de betão, com excepção dos trabalhadores administrativos. Compete-lhe assegurar o bom funcionamento dos serviços, podendo, ainda, executar as tarefas do expedidor-controlador.

Encarregado de fabrico de blocos. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se com o maior cuidado, da boa execução do produto fabricado; prepara os programas para utilização das centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta a limpeza das dependências a seu cargo. Em caso de necessidade pode operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas. Assegura o funcionamento da caldeira de vapor

para a cura dos blocos nas estufas, incluindo a pequena conservação e manutenção do equipamento; trata dos abastecimentos dos combustíveis, gásóleo e gás; é o elemento arvorado da fábrica a quem é atribuída maior responsabilidade.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à escolha de todo o material fabricado antes de ir para a cintagem ou *stock*.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Escriturário principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e ou a coordenação dos trabalhos de outros escriturários.

Expedidor-controlador. — É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobrador da central.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados, catalogando, de acordo com a sua nomenclatura, o material a seu cargo, mantendo actualizadas as existências e elaborando as requisições a fim de manter as existências de acordo com os *stocks* mínimos.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem, procedendo aos cálculos e operações inerentes à preparação da máquina. Tem também a seu cargo a conservação e limpeza da máquina de ferramentas.

Guarda. — É o trabalhador com mais de 21 anos de idade que tem por fim a vigilância e defesa de instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas, se a zona o justificar, e regista as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico, participando ainda nas cobranças.

Empregado de serviço externo. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples, junto das entidades públicas ou privadas; faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças, entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços simples.

Licenciado ou bacharel do grau 1. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

Licenciado ou bacharel do grau 2. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau 3. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- d) Exerce 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 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, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

Licenciado ou bacharel do grau 4. — É o trabalhador que:

- a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;
- b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Faz 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, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos

de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais 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 prazo desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independentes.

Licenciado ou bacharel do grau 5. — É o trabalhador que:

- a) Supervisiona várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas categorias de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico; executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Licenciado ou bacharel do grau 6. — É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controle financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudanças de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos

necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

Mecânico (mecânico auto). — É o trabalhador que detecta e repara as avarias mecânicas, afina, monta, e desmonta órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executa outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação e limpeza de veículos, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. O motorista de pesados (que conduz uma viatura auto-bomba) executa as operações necessárias para a boa bombagem e descarga do material, sendo coadjuvado por um ajudante de motorista sempre que a empresa o determine. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem. O motorista de pesados (que conduz uma viatura autobetoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia. Designadamente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita.

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

Oficial principal (electricista e metalúrgico). — É o trabalhador electricista ou metalúrgico com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

Operador de central de betão. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, manual, automática ou informatizada, assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controlo de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

Operador de «drag-line». — É o trabalhador que opera com *drag-line* ou equipamento equivalente e colabora no controle das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

Operador de máquinas de blocos. — É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

Praticante metalúrgico. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

Prensador. — É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador-vibrador tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, sozinho ou com ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade, efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão, para trabalhar no exterior poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

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

Programador de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando

quadros e registos, com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

Secretário de gerência ou administração. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais específicos de secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

Secretário. — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

Serralheiro. — É o trabalhador que executa a montagem e desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como a soldadura simples.

Servente. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e limpeza e conservação das instalações, e que tenham mais de 18 anos de idade.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxi-acetilénicos e de electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de con-

tas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões;

- 4) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios;
- 6) Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico de betão. — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, conseqüentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico de electrónica industrial. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos e que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a administração ou os serviços.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundo; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

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

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vendedor. — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

ANEXO III
Enquadramento profissional

Grupos	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou técnico equiparado	2 615,30
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou técnico equiparado	2 311,90
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou técnico equiparado	1 998,90
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou técnico equiparado	1 660,80
V	Analista de sistemas Contabilista/técnico oficial de contas Licenciado ou bacharel do grau 2 ou técnico equiparado	1 355,10
VI-A	Assistente administrativo Assistente comercial Assistente de produção Assistente de manutenção Assistente de controlo de qualidade	1 235,70
VI-B	Chefe de bombagem Chefe de central Chefe de secção Chefe de vendas Técnico de contabilidade/programador Secretário de gerência ou administração II Técnico de betão Tesoureiro Licenciado ou bacharel do grau I-B ou técnico equiparado	1 116,80
VII	Encarregado de central de betão Inspector de vendas Subchefe de secção Bacharel do grau I-A ou equiparado	1 022,40
VIII	Escrutário principal Encarregado de armazém Encarregado de fabrico de blocos Oficial principal (electricista e metalúrgico) Secretário de gerência ou administração Técnico de electrónica industrial Vendedor	934,90
IX	Expedidor-controlador Preparador de trabalho Programador de trabalho Secretário Operador de informática de 1. ^a	861,80
	Bate-chapas de 1. ^a Caixa Escrutário de 1. ^a Fiel de armazém	

Grupos	Categorias	Remuneração mínima (em euros)
X	Fresador mecânico de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Motorista de pesados com mais de seis meses Oficial electricista com mais de três anos ... Operador de central de betão Preparador de laboratório Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Operador de informática de 2. ^a	849,10
XI	Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos Bate-chapas de 2. ^a Cobrador Condutor-manobrados com mais de três anos Escrutário de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a Mecânico de 2. ^a Motorista de pesados até seis meses Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operador de <i>drag-line</i> Operador de máquinas de blocos Prensador Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Telefonista/recepcionista Torneiro mecânico de 2. ^a Lubrificador	814,40
XII	Ajudante de motorista de pesados até três anos Bate-chapas de 3. ^a Condutor-manobrador até três anos Escrutário de 3. ^a Empregado de serviços externos Mecânico de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	757,90
XIII	Contínuo Escolhedor Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador auxiliar de laboratório	713,70
XIV	Auxiliar de fabrico Auxiliar de laboratório Guarda Praticante metalúrgico do 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente	678,50
XV	Ajudante oficial electricista (1.º e 2.º anos) Praticante metalúrgico do 1.º ano Trabalhador de limpeza	543,60
XVI	Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 17 anos Paquete do 2.º ano ou de 17 anos	356,90
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 16 anos Paquete do 1.º ano ou de 16 anos	353,10

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e promover iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros eleitos democraticamente. O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada por um encarregado de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas na mesma empresa poderão ser organizadas comissões ou comissões de segurança.

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão eleitos anualmente e notificados pelos sindicatos outorgantes às direcções das empresas.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão de segurança

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações

de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;

- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreçar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prover acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreçar e aprovar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspecção do Trabalho e ao departamento competente do Ministério do Emprego e Segurança Social.

2 — Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão ou sub-comissão de segurança em qualquer empresa ou sua dependência, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o encarregado de segurança.

3 — Cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos das empresas

As 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 funções;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento das comissões de segurança (CS) são suportados pelas respectivas empresas.

Cláusula 6.^a

Encarregado de segurança — Suas atribuições

Em cada empresa deve existir, pelo menos, um encarregado de segurança com as seguintes atribuições:

- a) Tratar de questões relativas à segurança e higiene no trabalho;

- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 7.^a

Reuniões das comissões de segurança

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião. O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

3 — A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança, quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 8.^a

Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

1 — A empresa deve ter serviços médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar as empresas e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Zelar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como das destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos indi-

viduais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 9.^a

Regulamento de higiene

I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que nelas trabalhem;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento do ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores, e dar aos locais e ao equipamento destes uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial, quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

IV — Temperatura

11 — Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem dos trabalhadores e ainda nas instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento do ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V — Espaço unitário do trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI — Água potável

15 — a) A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja expressada pelo serviço de higiene competente.

16 — a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água.

VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurarem um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e seguindo riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas e estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado, ao menos, uma vez por mês, sendo de novo guardado nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

c) Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII — Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação, permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV — Medidas a tomar contra a propagação das doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controle de poluição no interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 10.^a

Regulamentos de segurança no trabalho

XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, as empresas fornecem, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

XVII — Modelo

34 — Deste devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

- a) Localização das diversas instalações da empresa;
- b) Aparelhos, máquinas e demais equipamento industrial utilizado;
- c) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios do funcionamento das instalações fabris;
- d) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social e sistema de abastecimento de água;
- e) Sistemas e normas de prevenção de incêndio;
- f) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- g) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e sua discriminação;
- h) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação;
- i) As máximas e mínimas permitidas para iluminação, ventilação, temperatura e nível de intensidade sonora;
- j) Condições respeitantes a instalações eléctricas, controle, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaço de trabalho;
- l) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Lisboa, 24 de Março de 2003.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem, da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva e Energia e Química, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;
SINTTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

José Luís Carapinha Rei

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do CCT/betão pronto — 2003 e requerimento da portaria de extensão, em representação dos seguintes sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;
Sindicato dos Economistas;
SNET/SETS — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos.

Lisboa, 26 de Março de 2003. — Pelo Secretariado Nacional da FENSIQ, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Abril de 2003.

Depositado em 6 de Maio de 2003, a fl. 12 do livro n.º 10, com o n.º 83/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outra.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2002, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Cláusula 76.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €4/dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

ANEXO II

Enquadramentos salariais

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Moleiro	(*) 492,00
II	Ajudante de moleiro Motorista de pesados	474,00
III	Encarregado de secção Fiel de armazém	447,00
IV	Ajudante de motorista Condutor de máquinas Ensacador/pesador	432,00
V	Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	415,00
VI	Empacotador	380,00
VII	Aprendiz	325,00

(*) Nas empresas com menos de cinco trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de moleiro que não exerçam funções de chefia será atribuída a remuneração mensal de € 437.

Lisboa, 15 de Janeiro de 2003.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 24 de Março de 2003. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Abril de 2003.

Depositado em 30 de Abril de 2003, a fl. 11 do livro n.º 10, com o n.º 76/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (Administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo III tem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Cláusula 17.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,50/dia de trabalho completo efectivamente prestado.

.....

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas no valor de € 14,50.

.....

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Chefe de escritório Chefe de serviços	598,25
2	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	575,90
3	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	494,15
4	Secretário(a) de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	472,80
5	Primeiro(a)-escriturário(a) Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador informático	467,40
6	Cobrador Segundo(a)-escriturário(a) Operador de telex Estagiário de operador informático	422,90
7	Terceiro(a)-escriturário(a) Telefonista/contínuo Porteiro (escritório) Guarda	392,10
8	Dactilógrafo(a) do 2.º ano Estagiário(a) do 2.º ano	336,90
9	Dactilógrafo(a) do 1.º ano Estagiário(a) do 1.º ano Servente de limpeza	298
10	Paquete de 16/17 anos	279,30

Nota. — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Coimbra, 14 de Março de 2003.

Pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 24 de Abril de 2003.

Depositado em 6 de Maio de 2003, a fl. 12 do livro n.º 10, com o n.º 85/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis) — Alteração salarial e outras.

Entre a AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química foi acordada a revisão do contrato colectivo de trabalho aplicável às empresas que exercem as indústrias de pinçelaria, escovaria e vassouraria.

As matérias revistas são as seguintes:

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, 11, 16, 18 e 17, respectivamente de 29 de Março de 1997, de 22 de Março de 1998, de 29 de Abril de 2000, 15 de Maio de 2001 e 8 de Maio de 2002, dá nova redacção às seguintes cláusulas.

.....

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,80/dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terão direito ao subsídio de refeição previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 1,80.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de refeição da respectiva semana.

Cláusula 47.^a-A

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 13,20 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções mencionadas, o trabalhador substituto terá direito a auferir o abono para falhas durante o tempo em que permanecer no exercício dessas funções.

3 — O valor do abono para falhas não será considerado para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

.....

Cláusula 122.^a

Produção de efeitos

As alterações ao clausulado de natureza pecuniária e tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

ANEXO I

Tabelas salariais

Funções de produção

Grupo	Categoria	Remuneração (em euros)	Percentagem do aumento
A	Encarregado geral	460,00	2,9
B	Encarregado de secção	446,60	2,9
C	Qualificado de 1. ^a	420,90	2,9
	Qualificado de 2. ^a	407,50	2,9
	Qualificado de 3. ^a	401,40	2,9

Grupo	Categoria	Remuneração (em euros)	Percentagem do aumento
D	Especializado de 1. ^a	365,30	2,9
	Especializado de 2. ^a	360,20	2,9
	Especializado de 3. ^a	(*) 356,60	2,5
E	Estagiários ou praticantes do: Grupo C	(*) 285,30	2,5
	Grupo D		
F	Aprendizes do: 4. ^o ano	(*) 285,30	2,5
	3. ^o ano		
	2. ^o ano		
	1. ^o ano		

(*) Aplicação da lei de salário mínimo nacional, com as reduções consagradas.

Funções de produção

Grupo	Categoria	Remuneração (em euros)	Percentagem do aumento
A	Director de serviços administrativo Director de vendas	548,50	2,9
B	Encarregado de armazém	456,60	2,9
	Escriturário de 1. ^a		
	Técnico de vendas		
	Motorista de pesados		
C	Escriturário de 2. ^a	408,60	2,9
	Repositores de vendas		
	Empregado de armazém		
D	Operário indiferenciado	(*) 356,60	2,5
E	Estagiário	(*) 285,30	2,5
F	Aprendiz	(*) 285,30	2,5

(*) Aplicação da lei de salário mínimo nacional, com as reduções consagradas.

Porto, 22 de Abril de 2003.

Pela AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 23 de Abril de 2003. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Abril de 2003.

Depositado em 6 de Maio de 2003, a fl. 12 do livro n.º 10, com o n.º 82/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam a actividade comercial representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e representadas pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entrará em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação, salvo a tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, cuja vigência terá início em 1 de Janeiro de 2003.

2 — O presente contrato vigorará pelos prazos mínimos impostos por preceito legal imperativo e, na sua falta, por um período máximo de 12 meses.

Cláusula 19.^a

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento, ou quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, têm direito a um abono mensal para falhas de € 16,52.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	De 1-1 a 31-12-2002	De 1-1 a 31-12-2003
1	Director de serviços Analista de informática	561,15	580,79
2	Chefe de escritório Chefe de serviços Chefe de divisão Contabilista Tesoureiro Programador Gerente comercial	541,20	560,15
3	Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado de loja Operador encarregado	503,79	521,42

Grupo	Categoria profissional	De 1-1 a 31-12-2002	De 1-1 a 31-12-2003
4	Chefe de secção Chefe de compra Guarda-livros Caixeiro-encarregado Inspector de vendas Operador especializado Caixeiro Secretário de direcção Técnico administrativo	488,82	505,93
5	Correspondente em línguas estrangeiras Estenodactilógrafo Caixeiro principal Operador de computador Escriturário especializado	483,83	500,76
6	Escriturário Ajudante de guarda-livros Caixeiro Prospector de vendas Técnico de vendas Caixeiro-viajante Fiel de armazém Expositor/decorador Operador Aprovador de madeiras Operador de registo de dados ...	451,41	467,21
7	Perfurador-verificador Caixeiro-de-praça Caixeiro-de-mar Conferente Demonstrador	433,95	449,14
8	Operador de telex Propagandista Telefonista Cobrador Estagiário de operador de computador	394,05	407,84
9	Caixa de comércio Distribuidor Operador-ajudante Estagiário de operador de registo de dados	376,59	398,77
10	Embalador Operador de máquinas de embalar Servente	364,12	376,86
11	Estagiário do grau II Contínuo Porteiro e guarda	354,15	366,55
12	Estagiário do grau I Caixeiro-ajudante do 2.º ano ...	(b) SMN	(b) SMN
13	Caixeiro-ajudante do 1.º ano ... Servente de limpeza Praticante de armazém do 2.º ano	(b) SMN	(b) SMN
14	Praticante de armazém do 1.º ano Paquete até 17 anos	(b) SMN	(b) SMN
15	Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana)	174,58	180,69

Grupo	Categoria profissional	De 1-1 a 31-12-2002	De 1-1 a 31-12-2003
16	Servente de limpeza (uma hora por dia)	3,49	3,62

(b) O salário mínimo nacional para 2003 é de € 356,60.

Aveiro, 17 de Março de 2003.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que e a FEPCES representa os seguintes Sindicatos:

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Abril de 2003.

Depositado em 30 de Abril de 2003, a fl. 11 do livro n.º 10, com o n.º 77/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT para a Ind. e Comércio de Produtos Farmacêuticos — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito da revisão

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas maioritariamente ou minoritariamente farmacêuticas representadas pela APIFARMA — Associação Portu-

guesa da Indústria Farmacêutica e as empresas do continente inscritas nas 1.^a e 3.^a divisões da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Refeições

Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de € 9,75.

Cláusula 3.^a

Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço em território nacional que pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de € 43/dia para as despesas de alojamento e alimentação.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 4.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente revisão terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 4 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

3 —

Cláusula 5.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 28,75, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 —

Cláusula 6.^a

Efeitos retroactivos

1 — As tabelas de remunerações mínimas produzirão efeitos retroactivos a partir de 1 de Outubro de 2002.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer outros institutos ou cláusulas de expressão pecuniária.

Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Remunerações mínimas 2002/2003
I	939
II	812
III	720
IV	696,50
V	625,50
VI	557,50
VII	501
VIII	454,50
IX	408
X	384,50
XI	363
XII	(a)
XIII	(a)
XIV	(a)
XV	(a)
XVI	(a)

(a) Valores a estabelecer de acordo com o regime legal do salário mínimo nacional.

Lisboa, 11 de Abril de 2003.

Pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

(Assinatura ilegível.)

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETN — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 14 de Abril de 2003. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Abril de 2003.

Depositado em 5 de Maio de 2003, a fl. 12 do livro n.º 10, com o n.º 81/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras — Alteração salarial e outras.

As partes identificadas na cláusula 1.^a acordam em introduzir as seguintes alterações ao CCTV/PRT para as indústrias químicas presentemente em vigor:

Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente CCTV aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;
Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;
Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares;
Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol;
Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;
Associação Portuguesa das Empresas Químicas;
Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;
Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas;

e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 45.^a-B**Regime especial de deslocações**

1 —

2 —

Pequeno-almoço — € 1,30;

Almoço ou jantar — € 6,80;

Ceia — € 3,30.

Cláusula 47.^a-A

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de € 24,40.

2 —

Cláusula 89.^a-A

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 —

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para os efeitos de subsídio de alimentação, no montante de € 3,35.

3 —

4 —

ANEXO I

Remunerações mínimas

Tabela a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003

Grupos salariais	Tabelas		
	A	B	C
I	1 131	1 071	1 038
II	955	895	861
III	819	759	721
IV	742	681	650
V	686	627	598
VI	627	573	535
VII	590	527	493
VIII	554	494	454
IX	524	466	428
X	497	437	405
XI	467	408	374
XII	446	384	(a)
XIII	403	(a)	(a)
XIV	375	(a)	(a)
XV	(a)	(a)	(a)
XVI	(a)	(a)	(a)

(a) Aplicação do salário mínimo nacional, nos termos legais.

1 — Para os efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em três grupos (A, B e C), assim definidos:

Grupo A — as empresas com facturação anual igual ou superior a € 2 820 203;

Grupo B — as empresas com facturação anual igual ou superior a € 1 242 774 e inferior a € 2 820 203;

Grupo C — as empresas com facturação anual inferior a € 1 242 774.

2 — Para os efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global em que as empresas deverão incluir-se toma-se por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3 — O valor da facturação será o resultado do volume global das vendas da empresa deduzido o valor do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4 — Por acordo entre as entidades patronais e trabalhadores, as empresas incluídas nos grupos B e C poderão ser equiparadas às empresas incluídas nos grupos superiores.

5 — Por efeito da alteração do valor de facturação global prevista no n.º 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida.

6 — A tabela salarial produz efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Produzem ainda efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 as alterações às cláusulas 45.^a-B («Regime especial de deslocações»), 47.^a-A («Abono para falhas») e 89.^a-A («Refeitórios e subsídios de alimentação»).

Lisboa, 28 de Março de 2003.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

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

STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Calçado, Malas, e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 28 de Março de 2003. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 31 de Março de 2003. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 28 de Março de 2003. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, *Paula Farinha.*

Declaração

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

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

Lisboa, 31 de Março de 2003. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 11 de Abril de 2003.

Depositado em 30 de Abril de 2003, a fl. 12 do livro n.º 10, com o n.º 79/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alteração do CCT

Cláusula 2.ª

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e a restante matéria pecuniária produzirão efeitos desde 1 de Janeiro de 2003 e vigorarão por um período de 12 meses.

ANEXO II

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

(Em euros)

	Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002	Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003
Primeiro-oficial	456,90	480,00
Segundo-oficial	420,49	440,00
Caixa	368,61	400,00

	Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002	Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003
Ajudante (*)	359,13	390,00
Embalador (supermercados)	353,15	380,00
Servente (talhos)	350,16	370,00
Servente (fressureira)	350,16	370,00
Praticante até 17 anos	278,33	360,00

(*) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 anos ou mais terá a categoria de ajudante, com a remuneração do salário mínimo aplicado à empresa durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 35,41.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de € 35,41.

Aveiro, 17 de Março de 2003.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Aveiro:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Abril de 2003.

Depositado em 30 de Abril de 2003, a fl. 11 do livro n.º 10, com o n.º 75/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. R. C. L., e o SINDCES/UGT — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. R. C. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária acompanhado da proposta de alteração.

6 — Aparte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Idade não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade mínima imposta por lei;
- c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado com essa exigência.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE estejam ao serviço da LACTICOOP;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente AE.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações referidas.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2 — Compete à comissão paritária, e a pedido das associações sindicais ou da LACTICOOP, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente AE após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental de:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade;
- c) 240 dias para o pessoal da direcção e quadros superiores.

2 — No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo o período experimental será de 30 ou 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3 — As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.

4 — Os trabalhadores podem despedir-se ou serem despedidos, durante o período experimental, sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

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

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2 — Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse escalão de acordo com o anexo II.

Cláusula 9.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada no anexo II.

Cláusula 10.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

Direitos, deveres e garantias das partes**Garantias dos trabalhadores**Cláusula 11.^a**Deveres da LACTICOOP**

São deveres da LACTICOOP:

- a) Cumprir as cláusulas deste AE;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objectivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;
- f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de segurança social para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;
- g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;
- j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- l) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

1 — É vedado à LACTICOOP:

- 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) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 34.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Opor-se a que os dirigentes, dos sindicatos outorgantes ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;
- j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e funcionamento dos serviços de natureza urgente, 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.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à LACTICOOP e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente AE;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a LACTICOOP e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da LACTICOOP cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabricos e condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos actos tendentes à melhoria da produtividade;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho — Definição e fixação

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

2 — Compete à LACTICOOP estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente AE.

3 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

Cláusula 15.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Horário normal — aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário especial — aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) Horário desfasado — aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;
- d) Horário de turnos — aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.
- e) O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas semanais de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.

2 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras e distribuição de produtos lácteos.

6 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 17.^a

Trabalho por turnos

1 — A LACTICOOP obriga-se a fixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais.

2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.

4 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e previamente comunicadas à LACTICOOP.

6 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atenuáveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses e ainda os trabalhadores menores.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a LACTICOOP deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 36.^a

6 — Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7 — Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar antes ou depois do trabalho normal,

a LACTICOOP suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8 — Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a LACTICOOP assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos do disposto nos n.ºs 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 36.^a

Cláusula 19.^a

Limite do trabalho suplementar

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

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do presente AE, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição líquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — A LACTICOOP procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a LACTICOOP deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, a categoria profissional,

o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante no presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3% sobre a remuneração prevista para ao nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade, para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3, conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo a LACTICOOP complementar os montantes recebidos, a esse título, das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15%. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11%. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

- a) 50%, se prestado em tempo diurno;
- b) 100%, se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

- a) 200%, em tempo diurno;
- b) 250%, em tempo nocturno.

3 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM — retribuição normal mensal — a retribuição base, nunca superior à tabela do anexo III, as diuturnidades, os abonos para falhas, as comissões, os subsídios de turno, a retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;
HT — horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 1,75$$

sendo:

A — acréscimo;
VM — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 0,75$$

sendo:

A — acréscimo;

VM — vencimento mensal.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3% sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo centésimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

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

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20% da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste AE acrescenta-se uma percentagem em cada categoria de 5% para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5% com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €2, por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais a LACTICOOP assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

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

2 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

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

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se a LACTICOOP provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A LACTICOOP custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a LACTICOOP pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho,

não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença com retribuição nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

2 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste AE.

3 — Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a LACTICOOP lho proporcionar;
- b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 24 às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito de acordo com os valores constantes do anexo IV deste AE.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6 — Nos locais onde existam cantinas o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar,

além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9 — Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a LACTICOOP pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva, no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50% e 75%;
- c) 12 meses de retribuição efectiva, no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25% e 49%.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — Serão considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, são também considerados como obrigatórios o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da sede do distrito ou ainda qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 39.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

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

2 — A duração do período de férias é aumentado para 24 dias úteis, no caso de o trabalhador não ter faltado ao serviço ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, previstas nas alíneas a), b), c), d), i) e j) da cláusula 44.^a, n.º 2, do anexo V do presente AE, e de prestação de provas de avaliação, de acordo com a Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

3 — A LACTICOOP pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) E ainda por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

4 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

5 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

6 — Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

7 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

8 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a LACTICOOP e o trabalhador.

2 — O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3 — Na falta de acordo, caberá à LACTICOOP a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4 — No caso previsto no número anterior, a LACTICOOP só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

6 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

7 — Salvo se houver prejuízo para a LACTICOOP, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a LACTICOOP seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à LACTICOOP, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9 — No caso de a LACTICOOP obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11 — Os casos omissos neste AE e referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou delegados sindicais.

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 43.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, sem perda de retribuição, as constantes do anexo V, aqui dado por integrado, nas condições aí referidas.

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

- a) Dadas por falecimento de tio por afinidade, um dia, e as que ultrapassem o tempo previsto nos termos das alíneas e), g), i) e j) do n.º 2;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Dadas como membro da assembleia de freguesia ou distrital, pelo tempo necessário à participação na sessão.

4 — São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de falta

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à LACTICOOP logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A LACTICOOP pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhe for imputável.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste AE.

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

6 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias do ano de admissão.

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

1 — A LACTICOOP pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5 — A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer 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 por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento da LACTICOOP.

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

5 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 49.^a

Cessação do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à LACTICOOP para retomar o serviço, sob pena de perder

o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2 — O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela LACTICOOP, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3 — Se a LACTICOOP se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela LACTICOOP;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativa à empresa.

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

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

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — A LACTICOOP e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho, por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início de produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação ou conjuntamente com este as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data de cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 53.^a

Justa causa de rescisão por parte da LACTICOOP

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Para justificar judicialmente a rescisão apenas são atendíveis os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constitui justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da LACTICOOP:

- a) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) A aplicação de sanção abusiva;
- c) Falta culposa de condições de segurança e higiene no trabalho;
- d) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela LACTICOOP ou seus representantes legais;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador.

5 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da LACTICOOP;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — A rescisão com fundamento nos factos previstos no n.º 4 confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à LACTICOOP, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — A LACTICOOP pode nos contratos individuais de trabalho alargar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e de elevado grau de responsabilidade.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores fica obrigado a pagar à LACTICOOP uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do aviso prévio.

Cláusula 56.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes,

durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

- a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;
- b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para efeito de emissão do respectivo parecer;
- c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a LACTICOOP não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — A LACTICOOP quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração, na LACTICOOP, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

Cláusula 57.^a

Revogação unilateral durante o período experimental

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

Cláusula 58.^a

Cessação de contrato de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pela LACTICOOP, operada simultânea e sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelos menos, cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 59.^a

Comunicações

1 — Se a LACTICOOP pretender promover um despedimento colectivo deve comunicar, por escrito, à

comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja conhecida, a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deverá ser acompanhada de:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social competentes na área das relações colectivas de trabalho.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, a LACTICOOP comunicará, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, entre eles, no prazo de sete dias úteis contados da data da expedição daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, a LACTICOOP enviará à comissão nele designada os elementos referidos no n.º 2.

Cláusula 60.^a

Consultas

1 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 5 da cláusula anterior tem lugar uma fase de informação e negociação entre a LACTICOOP e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 — Se no decurso de um processo de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, aos trabalhadores abrangidos não se aplicarão as disposições dos artigos 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

3 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) pressupõe o acordo do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos na lei.

4 — Das reuniões de negociação será lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Cláusula 61.^a

Intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social

1 — Os serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas de trabalho participarão no processo de negociação previsto no artigo anterior, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e processual e a promover a conciliação dos interesses das partes.

2 — A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa dos serviços referidos no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e o centro regional de segurança social definirão as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que vierem a ser adoptadas.

Cláusula 62.^a

Decisão da LACTICOOP

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida nos n.ºs 1 ou 5 da cláusula 59.^a, a LACTICOOP comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a LACTICOOP deve remeter aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas de trabalho a acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 60.^a, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data será enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 4 da cláusula 60.^a, a LACTICOOP, para os efeitos do referido no n.º 2 desta cláusula, enviará documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Cláusula 63.^a

Aviso prévio

1 — A comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior deverá ser efectuada com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 — A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior implica para a LACTICOOP o pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 64.^a

Crédito de horas

1 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspon-

dente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comunicar previamente à LACTICOOP o modo de utilização do crédito de horas.

Cláusula 65.^a

Direitos dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação calculada nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 54.^a

2 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante aviso com antecedência mínima de três dias úteis, rescindir o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito à compensação a que se refere o número anterior.

3 — O reconhecimento pelo trabalhador da compensação a que se refere a presente cláusula vale como aceitação do despedimento.

4 — Os representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores, quando em efectividade de funções à data do despedimento, têm preferência na manutenção do emprego dentro da mesma secção e categoria, salvo diferente critério estabelecido no presente AE.

5 — A inobservância da preferência estabelecida no número anterior confere ao trabalhador representante o direito à indemnização prevista no n.º 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, por força do artigo 35.º do mesmo diploma ou do artigo 16.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

Cláusula 66.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações:

- Falta das comunicações exigidas nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 59.^a;
- Falta de promoção, pela LACTICOOP, da negociação prevista no n.º 1 da cláusula 60.^a;
- Inobservância do prazo referido no n.º 1 da cláusula 62.^a;
- Não ter sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere a cláusula 65.^a e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula;
- Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude do despedimento são as previstas no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

3 — O requisito previsto na alínea d) do n.º 1 não é exigível no caso previsto no artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, nem nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Cláusula 67.^a

Recurso ao tribunal

1 — Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem requerer a suspensão judicial do mesmo, com fundamento em qualquer das situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula anterior, no prazo de cinco dias úteis contados da data da cessação do contrato de trabalho, constante da comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula 62.^a

2 — No prazo de 90 dias contados da data referida no número anterior podem os mesmos trabalhadores impugnar o despedimento, com fundamento em qualquer dos factos referidos no n.º 1 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da mesma cláusula.

3 — A providência cautelar de suspensão e a acção de impugnação de despedimento seguem os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.^a

Cessaçao do contrato de trabalho por extinção de postos de trabalho, não abrangidos por despedimento colectivo

1 — A extinção de posto de trabalho justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais relativos à empresa, determina a cessação do contrato de trabalho, desde que se verifiquem as condições seguintes previstas na cláusula seguinte.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se:

- a) Motivos económicos ou de mercado a comprovada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos tecnológicos as alterações nas técnicas ou processos de fabrico ou automatização dos equipamentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação;
- c) Motivos estruturais o encerramento definitivo da empresa, bem como o encerramento de uma ou várias secções, ou estrutura equivalente, provocado por desequilíbrio económico-financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes.

Cláusula 69.^a

Condições de cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho prevista na cláusula anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa da LACTICOOP ou do trabalhador;

- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não se verifique existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não se verifique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a LACTICOOP, na concretização de postos de trabalho a extinguir, observará, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:

- 1) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2) Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3) Categoria profissional de classe inferior;
- 4) Menor antiguidade na empresa.

3 — A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, a LACTICOOP não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador ou, existindo o mesmo, aquele não aceite a alteração do objecto do contrato de trabalho.

4 — Os trabalhadores que nos três meses anteriores à data da comunicação referida no n.º 1 da cláusula seguinte tenham sido transferidos para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto têm direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma remuneração de base, salvo se este também tiver sido extinto.

Cláusula 70.^a

Comunicações

1 — Para os efeitos previstos nas cláusulas anteriores, a LACTICOOP deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e a consequente cessação do contrato do trabalhador que o ocupe.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deve igualmente ser feita a cada um dos trabalhadores envolvidos e enviada ao sindicato representativo dos mesmos, quando sejam representantes sindicais.

3 — A comunicação a que se referem os números anteriores deve ser acompanhada de:

- a) Indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b) Indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 71.^a

Processo

1 — Dentro do prazo e nos termos previstos no artigo 24.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, a estrutura representativa dos trabalhadores deve, em caso de

oposição à cessação, emitir parecer fundamentado do qual constem as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, a não verificação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 69.^a ou quanto à violação das prioridades a que se refere o n.º 2 da mesma cláusula, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos.

2 — Dentro do mesmo prazo podem os trabalhadores abrangidos pronunciar-se nos termos do número anterior.

3 — A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três dias úteis posteriores à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 70.^a, solicitar a intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e n.º 2 da cláusula 69.^a

4 — A Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo de sete dias contados da data de recepção do requerimento referido no número anterior, elaborará relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual será enviado à entidade requerente e à LACTICOOP.

Cláusula 72.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — Decorridos cinco dias sobre o prazo previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, a LACTICOOP proferirá, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) da cláusula 69.^a, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) Indicação do montante da compensação, bem como o lugar e forma do seu pagamento;
- d) Prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este;
- e) Data da cessação do contrato.

2 — A decisão será comunicada por cópia ou transcrição à entidade referida no n.º 1 da cláusula 70.^a e, sendo o caso, à mencionada no n.º 2 da mesma cláusula e, bem assim, aos serviços regionais da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 73.^a

Direitos dos trabalhadores

Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse nos termos da cláusula 68.^a aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nas cláusulas 63.^a, 64.^a e 65.^a

Cláusula 74.^a

Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial da cessação do contrato no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 2 da cláusula 72.^a

2 — A providência cautelar de suspensão da cessação do contrato é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho para o despedimento com justa causa, com as devidas adaptações.

Cláusula 75.^a

Nulidade da cessação do contrato

1 — A cessação do contrato de trabalho é nula se se verificar algum dos seguintes vícios:

- a) Inexistência do fundamento invocado;
- b) Falta dos requisitos previstos no n.º 1 da cláusula 69.^a;
- c) Violação dos critérios enunciados no n.º 2 da cláusula 69.^a;
- d) Falta das comunicações previstas na cláusula 70.^a;
- e) Falta de pagamento da compensação devida nos termos da cláusula anterior.

2 — A nulidade só pode ser declarada em tribunal, em acção intentada pelo trabalhador com essa finalidade.

3 — As consequências da nulidade são as previstas no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

Cláusula 76.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço, acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a LACTICOOP tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a LACTICOOP de acordo com o estabelecido no n.º 3 da cláusula 55.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pela LACTICOOP após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 77.^a

Noção de infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres que lhe estão cometidos pela lei e por este AE.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano a contar do momento da sua ocorrência.

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

1 — A LACTICOOP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela direcção ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 79.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a LACTICOOP ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 80.^a

Sanções

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e vencimento até 10 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

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

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 torna obrigatória a prévia instauração de processo disciplinar.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a LACTICOOP comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, dedu-

zindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A LACTICOOP, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A LACTICOOP não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a LACTICOOP dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — O processo disciplinar tem de estar concluído no prazo máximo de 60 dias após o seu início, salvo se tal não for possível por motivo imputável ao trabalhador arguido.

Cláusula 82.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a LACTICOOP suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 83.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão intersindical, instituições de previdência e outras legalmente previstas de representação dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a LACTICOOP por violação às leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 6 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 84.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Para além do estipulado no presente AE, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, 142/99, de 31 de Agosto, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

I — Licença por maternidade:

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

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

3 — Nas situações de risco 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 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 no n.º 1.

4 — 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.

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

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

II — Licença por paternidade:

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, 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 do ponto anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, 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 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.

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

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

IV — Faltas para assistência a menores:

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável

e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

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

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

V — Outros casos de assistência à família:

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial, pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

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 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VI — Protecção da segurança e da saúde — as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula, do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e legislação complementar.

Cláusula 85.^a

Trabalho de menores

1 — A LACTICOOP deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a LACTICOOP deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

Cláusula 86.^a

Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da LACTICOOP que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á o regime legal vigente.

Cláusula 87.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

A LACTICOOP cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91 e 26/94 e na Lei n.º 7/95.

Cláusula 88.^a

Medicina do trabalho

1 — A LACTICOOP manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, a LACTICOOP tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;
- Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;
- Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;
- Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;
- Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4 — Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses da LACTICOOP e dos trabalhadores.

Cláusula 89.^a

Seguros

1 — Em caso de baixa por acidente de trabalho, a LACTICOOP procederá, no fim de cada mês, ao paga-

mento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2 — A LACTICOOP fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto residência — local de trabalho ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 90.^a

Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste AE mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre a LACTICOOP e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SINDCES/UGT;
- c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente AE serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da LACTICOOP.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da LACTICOOP, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do AE, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 91.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 92.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 93.^a

Reclassificação profissional

1 — A LACTICOOP deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da LACTICOOP; no caso de reclamação, a LACTICOOP deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 94.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à LACTICOOP, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela LACTICOOP.

Cláusulas transitórias

As cláusulas 23.^a-A, 28.^a-A e 32.^a-A, Anexo III-A e Anexo IV-A têm vigência de 1 de Março de 2002 a 31 de Dezembro de 2002.

Cláusula 23.^a-A

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de per-

manência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

- 2 —
3 —
4 —

Cláusula 28.^a-A

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento, tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3% sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

- 2 —

Cláusula 32.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidas pelo presente AE têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €1,5 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que já usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais a LACTICOOP assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

ANEXO III-A

Enquadramento e tabela de remunerações mínimas

Para vigorar desde 1 de Março a 31 de Dezembro de 2002

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração em euros
I	1 171,50
II	1 035,50
III	881
IV	783

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração em euros
V	677,50
VI	600,50
VII	560
VIII	522,50
IX	493,50
X	477,50
XI	466
XII	441
XIII	425
XIV	412
XV	392,50
XVI	372,50
XVII	363
XVIII	2/hora

ANEXO IV-A

Para vigorar desde 1 de Março a 31 de Dezembro de 2002

Valores das refeições

(n.º 4 da cláusula 36.^a)

Pequeno-almoço — €2;
Almoço/jantar — €9;
Ceia — €2.

ANEXO I

Definição das funções

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo também proceder à sua montagem.

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

Ajudante-chefe de laboratório. — É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de encarregado de secção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos

seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; faz cargas e descargas; procede à distribuição ou recolha dos produtos da empresa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista. — É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Analista auxiliar. — É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Analista principal. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

Assessor técnico. — É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II e III consoante o nível dos profissionais cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente comercial. — É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem da LACTICOOP e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração. — É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

Bate-chapa (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Caixa (esc.). — É o trabalhador que efectua as operações de caixa, o registo e o controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da LACTICOOP.

Carpinteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelo, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe do centro de informática. — É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de

processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar existentes, gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua, fora do escritório, cobranças, pagamentos e depósitos, entregando ou recebendo documentos de quitação; considera-se-lhe equiparado o trabalhador do serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

Colhedor de amostras. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação de leite e pagamento a postos e salas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, zelando pela sua utilização.

Conferente. — É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Contrastador. — É o trabalhador que faz o controlo de medição e colhe amostras vaca por vaca, nos estábulos ou salas de ordenha colectiva, procedendo aos diversos registos; acondiciona as amostras colhidas e despacha-as para o laboratório acompanhadas de modelo próprio; faz os registos de folhas de campo; mantém o ficheiro actualizado no efectivo em contraste, registando os resultados; elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem; colabora na selecção de crias, para recria de animais.

Cozinheiro. — É o trabalhador que, tendo em atenção o número de pessoas a servir, se ocupa da elaboração da ementa, aquisição ou recepção de víveres e outros

produtos necessários, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e a carne e procede às operações necessárias à confecção das refeições e pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, utensílios e demais equipamento.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos.

Demonstrador(a). — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; poderá proceder ao preenchimento de prateleiras (gôndolas), de acordo com os produtos expostos em cada uma delas indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

Director de departamento. — É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito; estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos; dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; colabora na elaboração da política geral da empresa; participa na orientação geral dos estudos e desenvolvimento a nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa; exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa, de acordo com os objectivos de política geral da empresa; exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa; realiza trabalho de consultadoria de reconhecimento valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director fabril. — É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

Director-geral. — É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização; determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa; controla e coordena o funcionamento geral da LAC-TICOOP; aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de centro de refrigeração. — É o trabalhador que superintende o pessoal e trabalho no centro de refrigeração, competindo-lhe, nomeadamente, controlar as quantidades de leite recebidas dos locais de recolha, expedir o leite, procedendo às necessárias anotações, cuidando da manutenção da qualidade do leite através da refrigeração, bem como assegurar a higiene e conservação do centro e respectivo material.

Encarregado de colhedor de amostras. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos colhedores de amostras.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Encarregado fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado de local de recolha. — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anotando as respectivas quantidades. Executa a ordenha mecânica se for essa a natureza do local de recolha, armazena o leite e cuida do funcionamento do tanque de refrigeração se de tal estiver equipado. Cuida das instalações e equipamentos na sua funcionalidade e higiene. Preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

Encarregado de posto de concentração. — É o trabalhador que superintende no pessoal e trabalhos no posto de concentração, competindo-lhe, nomeadamente, controlar a matéria-prima e outros produtos, cuidar da manutenção da qualidade do leite através da clarificação e refrigeração, procedendo a loteamentos de leite consoante a sua qualidade e a acertos de gordura através do desnate, assegurando a higiene e conservação do posto e respectivo material.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado de transportes. — É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado de vulgarizador. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade de vulgarizador.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que, em armazéns ou noutros locais, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, podendo ainda proceder a cargas e descargas, relacionados com os mesmos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância

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

Escriturário principal. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Foguetiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir dentro dos limites da sua competência as recomendações impostas pela legislação vigente.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

Impressor. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, directamente, folhas de papel. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição da tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras

ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades adequadas à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

Inseminador artificial. — É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado hígio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

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

Mecânico de frio. — É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Monitor. — É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o; prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar; ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos; verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos; procede à avaliação das capacidades dos instruendos; determina o seu grau de aproveitamento; elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operador de informática. — É o trabalhador que recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera o computador e os seus órgãos periféricos.

Operário especializado. — É o trabalhador com formação adequada, capacitado para assumir responsabilidades específicas em áreas produtivas, no domínio das tecnologias dos processos e dos equipamentos.

Operário de laboração. — É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos utilizados na actividade de leite e lacticínios. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operário de laboratório. — É o trabalhador responsável pela conservação, limpeza e esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias em esquema desenhado, interpreta o desenho.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Profissional de engenharia do grau I. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina, incluindo pequenos projectos ou cálculos, sob a orientação e controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de qualificação superior à sua;

- 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 permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Profissional de engenharia do grau II. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados nos cálculos, ensaios, análises, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Está mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Receberá assistência técnica de um profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Pode exercer funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Pode orientar e coordenar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Profissional de engenharia do grau III. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Pode exercer actividades técnico-comerciais 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 grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e retira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, coordenando e orientando outros profissionais.

Profissional de engenharia do grau IV. — É o trabalhador que:

- a) Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Realiza a orientação e coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Elabora 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, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudos ou desenvolvimento que lhe seja confiada ou realiza tarefas que requerem capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à decisão técnica. Assume a responsabilidade permanente pelos outros técnicos que supervisiona;
- f) Recebe trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- g) Realiza a aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador na linguagem adequada; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal, encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista. — É o trabalhador que atende o público, a fim de lhe prestar informações, dirigindo-o para as pessoas, secções ou locais pretendidos, e marca entrevistas. Controla a entrada de visitantes, a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas no edifício. Presta informações solicitadas ou indaga a pessoa a que se dirige. Contacta telefonicamente ou por outro processo com as diversas secções para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença de visitantes e comunica as instruções recebidas.

Repositor. — É o trabalhador que procede ao preenchimento de prateleiras (gôndolas), de acordo com os produtos expostos em cada uma delas, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

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

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de construção civil. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, sem qualquer qualificação, que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador diplomado com o curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pela LACTICOOP, adequada às necessidades técnicas da indústria e que orienta o fabrico de lacticínios numa ou mais fábricas.

Técnico de higiene e segurança industrial. — É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador responsável pela manutenção das máquinas de uma área fabril, sob a orientação do seu superior hierárquico, cabendo-lhe a coordenação das actividades do pessoal subordinado.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tratador de vacaria. — É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas; faz as limpezas dos estábulos e instalações que lhes são anexas; vigia o estado sanitário do efectivo, alertando qualquer anomalia verificada; participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc.; controla as entradas e saídas dos efectivos; procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

Vendedor. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda; informa-se do género de produto que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para exe-

cução; cuida da exposição das mercadorias; entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto; recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Vulgarizador. — É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento aos postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

Trabalhadores de escritório

I — Admissão

1 — As idades mínimas para a admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) De 21 anos para os caixas e cobradores;
- b) De 18 anos para os contínuos;
- c) De 16 anos para os telefonistas e profissionais de escritório.

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

- a) Para contínuos, telefonistas, cobradores e trabalhadores de limpeza — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer outro curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem à de qualquer das profissões nele previstas.

II — Promoções e acessos

1 — Os contínuos, telefonistas e cobradores terão preferência no preenchimento de vagas de profissionais de escritório em condições de habilitações iguais ou equiparadas às dos trabalhadores interessados.

2 — Os estagiários ascenderão à categoria de escriturário de 3.^a classe logo que completem um ano de categoria.

3 — Os dactilógrafos ascenderão à categoria de escriturário de 3.^a classe logo que completem dois anos na categoria.

4 — Os escriturários de 3.^a e de 2.^a classe ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

III — Densidades e dotações mínimas

1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20% do número total dos profissionais de escritório.

2 — Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30% para os escriturários de 1.^a classe, 30% para os escriturários de 2.^a classe e 40% para os escriturários de 3.^a classe.

3 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados em conjunto não poderá exceder 50% do número total de escriturários.

4 — Por cada quatro escriturários, um, pelo menos, terá de ser escriturário principal.

5 — No prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor do presente AE, a LACTICOOP promoverá a escriturários principais tantos escriturários, de qualquer classe, quantos os necessários para dar cumprimento ao disposto no n.º 4 deste grupo.

6 — Futuramente a promoção a escriturário principal processar-se-á apenas quando existir uma vaga, em função do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Para o efeito, no prazo de 30 dias a contar da verificação da vaga, será aberto concurso para prestação de provas, a que poderão candidatar-se todos os escriturários;
- b) O concurso inicia-se com o anúncio interno e com a comunicação ao sindicato da sua abertura, feitos com a antecedência de 30 dias sobre a data da prestação de provas. Nesse anúncio identificar-se-á o lugar posto a concurso e o programa das provas;
- c) Os concorrentes poderão apresentar os seus requerimentos de admissão nos 20 dias subsequentes ao anúncio e comunicação da abertura do concurso;
- d) Para admissão dos candidatos, elaboração das provas e sua avaliação será constituído até ao termo das candidaturas um júri, de quatro elementos, sendo dois indicados pela empresa e dois pelo sindicato;
- e) Os resultados das provas serão afixados no prazo de 15 dias a contar da sua realização;
- f) Será promovido o candidato que tiver obtido melhor classificação e, em caso de igualdade, terá preferência o candidato:

- 1) Que já preste serviço na secção onde se verifica a vaga;
- 2) Que tenha maior antiguidade na empresa.

Trabalhadores de comércio e armazém

IV — Admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores do comércio e armazém é de 16 anos.

2 — Não poderão ser admitidos como caixeiros-ajudantes indivíduos com mais de 21 anos de idade.

3 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

V — Densidades e dotações mínimas

1 — Nos armazéns com cinco ou menos de cinco trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.

2 — Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém.

3 — Nos armazéns com mais de 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém, um ajudante de encarregado e um fiel de armazém.

4 — É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais trabalhadores.

B) Profissionais de engenharia

I — Admissão, carreira e acessos

Engenheiros técnicos agrários — Profissionais de engenharia

Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, a nível de bacharéis ou equiparados, habilitados com o curso superior de engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

Engenheiros técnicos agrários — Definição

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de engenharia, nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e habilitados a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade, não constituindo critério preferencial o grau de formação académica mas a competência profissional devidamente comprovada:

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em engenharia é feita no escalão 1-A, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I e II é de um e dois anos, respectivamente.

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

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar, em caso nenhum, o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à responsabilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.6 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

C) Trabalhadores de lacticínios

I — Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadros e acessos

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, tendo em conta as regras estabelecidas neste AE.

2 — A proporção a observar para as classes de operário de laboração será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

3 — Em cada secção haverá obrigatoriamente um encarregado de secção.

4 — Nas secções com 10 ou mais operários será obrigatória a existência de um encarregado de secção e um ajudante de encarregado de secção.

5 — Estas disposições aplicam-se a todos os turnos com que as secções tenham de funcionar, desde que nelas se verifiquem as densidades previstas nos números anteriores.

III — Promoções

1 — Os profissionais dos 3.º e 2.º escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.

2 — Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.

3 — Para efeitos dos números anteriores, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente AE, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

4 — O trabalhador já classificado como analista, mesmo sem qualquer especialização, manterá a categoria e o direito às promoções previstas neste AE.

D) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e motorista, que será de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Descanso e livrete

1 — O descanso semanal dos trabalhadores afectos aos transportes apenas poderá variar após decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.

2 — A LACTICOOP deverá adquirir para os trabalhadores afectos aos transportes o livrete de trabalho no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

3 — Os motoristas, sempre que conduzam semi-reboques e ou atrelados verão a retribuição relativa a esse período de condução aumentada de 10% da retribuição que auferem.

E) Trabalhadores electricistas

I — Carreira profissional

1 — Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

2 — Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos geral de electricidade, de formação de montador electricista e de formação de electromecânica e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau dos torpedeiros detectores, 2.º grau de electricista e 2.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa e cursos de mecânico-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, com 16 ou mais anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social através do IIEFP, cursos do 1.º grau de electricista, 1.º grau de torpedeiro detector e 1.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

5 — Para efeitos de acesso na carreira profissional e respectiva atribuição de categoria profissional conta todo o tempo de efectivo exercício de profissão, independentemente da empresa, incluindo o exercício da profissão durante o serviço militar.

6 — A LACTICOOP fornecerá aos trabalhadores e ao sindicato respectivo os elementos necessários para o averbamento das categorias profissionais na carteira profissional dos trabalhadores que estão ou estiveram ao serviço, sempre que para isso seja solicitada.

II — Quadro de densidade

1 — Havendo cinco ou mais electricistas, um terá de ser encarregado.

2 — Havendo apenas um electricista, deverá ser remunerado como oficial.

3 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder 100% da totalidade dos oficiais.

4 — Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-á em cada um deles as normas estabelecidas nos números anteriores.

III — Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções,

corra risco de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

F) Trabalhadores metalúrgicos

I — Tirocínio ou prática

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois e um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

2 — Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

3 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4 — Em caso de cessação do contrato, deverá a LACTICOOP passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com a indicação da profissão ou profissões a que o mesmo respeita.

G) Trabalhadores fogueiros

I — Carreira profissional

1 — Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de três fogueiros de 1.^a classe, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado, elevando-se o seu número na mesma proporção.

2 — Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual, de 1.^a categoria ou de 2.^a categoria, ou de carregamento automático com superfície de aquecimento superior a 100 m² é obrigatória a admissão de um estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante.

3 — Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho, após audição do sindicato respectivo, poderá isentar a LACTICOOP do cumprimento do disposto no número anterior ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado e parecer favorável da Direcção-Geral da Energia.

II — Princípios gerais da profissão de fogueiro

1 — Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais em que se encontram instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com o fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro:

- a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de «fogo abafado» ou «fogo coberto» sob certa vigilância permanente de um fogueiro ou ajudante;
- b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

2 — Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontram instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral da Energia e da Inspecção do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respectivo ou aos seus delegados e aos representantes da LACTICOOP.

3 — O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo, ou nas suas proximidades, de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

4 — Para efeitos deste AE, entende-se por recipientes os geradores de vapor e de água subaquecida e caldeiras de termofluido.

H) Trabalhadores gráficos

I — Regulamento de carreira profissional

1 — Considera-se este regulamento como o único para o exercício das profissões gráficas.

2 — O mesmo poderá ser objecto de revisão, independentemente da vigência do acordo, por iniciativa de qualquer das partes, devendo as respectivas negociações iniciar-se no prazo de 60 dias após a recepção da proposta de revisão.

II — Categorias

São consideradas as seguintes categorias para as profissões abrangidas por este regulamento:

- a) Auxiliar;
- b) Oficial.

III — Auxiliares

1 — O período normal de permanência na categoria de auxiliar é de três anos de serviço, seguidos ou interpolados. O trabalhador que tenha completado dois anos de serviço na categoria de auxiliar, seguidos ou interpolados, pode requerer uma prova de avaliação de conhecimentos, para efeitos de promoção.

2 — O trabalhador não aprovado na prova de avaliação de conhecimentos permanecerá na categoria de auxiliar, só podendo requerer nova prova passados 12 meses.

IV — Oficiais

1 — Ao trabalhador que tenha completado três anos de serviço, seguidos ou interpolados, na categoria de auxiliar e que tenha sido aprovado na prova de avaliação de conhecimentos será atribuída a categoria de oficial, desde que haja vaga no quadro.

2 — A promoção tem efeitos a partir da data em que for conhecida a aptidão do trabalhador, excepto nos casos em que a avaliação do conhecimento se efectue antes de completados três anos na categoria de auxiliar, hipótese em que a promoção será diferida para essa data.

3 — Ocorrendo uma vaga e havendo mais de um candidato em condições de a preencher, terá prioridade o trabalhador que há mais tempo atingiu as referidas condições. Em caso de igualdade de condições será promovido o trabalhador mais antigo na profissão.

V — Prova de avaliação de conhecimento

1 — O trabalhador que pretenda candidatar-se a oficial será submetido a uma prova de avaliação de conhecimentos.

2 — Essa prova será efectuada por uma comissão composta por igual número de representantes da LACTICOOP e do sindicato ou sindicatos da respectiva área geográfica.

3 — A avaliação de conhecimentos obedecerá ao seguinte processo:

- a) Requerimento do candidato;
- b) No caso de haver oposição de qualquer das partes à promoção do trabalhador, será efectuada uma prova prática de avaliação de conhecimentos para o exercício das funções da especialidade a que se candidata, a qual terá lugar no local habitual de trabalho.

VI — Prova prática de avaliação de conhecimentos

1 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 3 da secção V, a comissão designará para cada prova os seus representantes, no máximo de três para cada parte.

2 — Dessa prova será elaborada uma acta, da qual constará a fundamentação das posições, bem como a decisão final, a qual será tomada por consenso ou maioria. Dessa acta será dado conhecimento às partes interessadas.

VII — Condições especiais de atribuição de categoria

Aos trabalhadores que ingressem em qualquer profissão prevista neste regulamento, habilitados com cursos gráficos, será atribuída a categoria e anuidade correspondente aos anos de frequência do respectivo curso.

VIII — Dotações mínimas

1 — Em todas as secções em que estejam previstas especialidades cuja carreira profissional atinja a categoria de oficial, haverá pelo menos um profissional com essa categoria.

2 — Nas secções em que haja especialidades profissionais cuja promoção a oficial esteja condicionada à prova de avaliação de conhecimentos, o número de auxiliares não pode exceder o dobro do número de oficiais.

3 — Nas especialidades profissionais em que o acesso não esteja condicionado a prova de avaliação de conhecimentos, não haverá quadro de densidades.

4 — O disposto no n.º 2 não se aplica nas secções de encadernação e acabamentos.

5 — É obrigatória a existência de oficiais das respectivas especialidades:

- a) Na impressão litográfica, *offset* e rotogravura, um oficial por cada máquina;
- b) Em cada uma das máquinas lexográficas com estufa de secagem e registos e nas máquinas de transformação mista com impressão integrada.

6 — Nos casos enumerados no n.º 5, se ocorrer vaga para oficial e dentro da empresa não existir estagiário em condições de a preencher, mas existirem auxiliares na mesma especialidade, poderá a referida vaga ser preenchida interinamente pelo auxiliar mais antigo que manterá essa categoria, sendo a vaga preenchida definitivamente pelo trabalhador que primeiro alcançar as condições de promoção a oficial.

7 — A LACTICOOP poderá, por sua iniciativa, promover qualquer estagiário a oficial independentemente da existência de vagas.

IX — Desenho

1 — Ao trabalhador que tenha completado três anos de serviço na categoria de auxiliar e que tenha sido aprovado na prova de avaliação de conhecimentos será atribuída a categoria de desenhador gráfico ou de desenhador técnico, consoante a sua especialidade profissional.

2 — O desenhador técnico após um ano de permanência na categoria, e desde que desempenhe funções de projectista, poderá solicitar prova de avaliação de conhecimentos para a promoção a esta categoria.

J) Trabalhadores de construção civil

I — Admissão

A admissão para as categorias profissionais deste AE é de 18 anos.

J) Trabalhadores de hotelaria

I — Título profissional

1 — O documento comprovativo do grau profissional é a carteira profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá exercer a sua actividade sem estar munido daquele documento, salvo nos casos em que a respectiva profissão não o exija.

II — Promoções

Os cozinheiros de 3.ª e de 2.ª serão promovidos à classe imediata logo que seja averbada na respectiva carteira profissional a habilitação em cursos de hotelaria ou exame profissional efectuado nas escolas de hotelaria.

III — Direito à alimentação

Nas cantinas ou refeitórios os cozinheiros têm direito às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos

Nível I:

Director-geral.

Nível II:

Director de departamento.
Director fabril.

Nível III:

Assessor técnico do grau III.
Chefe de serviços.

Nível IV:

Assessor técnico do grau II.
Chefe de laboratório.
Profissional de engenharia do grau IV.
Técnico de fabrico.

Nível V:

Assessor técnico do grau I.
Assistente comercial.
Chefe do centro de informática.
Profissional de engenharia do grau III.
Técnico de manutenção.

Nível VI:

Ajudante-chefe de laboratório.
Chefe de secção.
Monitor.
Profissional de engenharia do grau II.
Programador.

Nível VII:

Encarregado de armazém.
Escriturário principal.
Operador de informática.
Profissional de engenharia do grau I.
Secretário(a).
Técnico de higiene e segurança industrial.

Nível VIII:

Ajudante-encarregado de armazém.
Analista principal.
Caixa.
Encarregado electricista.
Encarregado fogueiro.
Encarregado metalúrgico.
Encarregado de posto de concentração.
Encarregado de transportes.
Encarregado de vulgarizadores.
Escriturário de 1.^a
Fiel de armazém.
Impressor.
Inseminador.
Vendedor.

Nível IX:

Afinador de máquinas de 1.^a
Analista de 1.^a
Bate-chapa de 1.^a
Cobrador.
Encarregado de secção.
Escriturário de 2.^a
Fogueiro de 1.^a
Mecânico auto de 1.^a
Mecânico de frio de 1.^a
Motorista (pesados).
Oficial electricista de mais de três anos.
Serralheiro mecânico de 1.^a

Nível X:

Ajudante de encarregado de secção.
Contrastador de 1.^a
Cozinheiro de 1.^a
Demonstrador(a).
Encarregado de colhedor de amostras.

Operário especializado.
Recepcionista.
Vulgarizador de 1.^a

Nível XI:

Afinador de máquinas de 2.^a
Analista de 2.^a
Analista auxiliar.
Bate-chapa de 2.^a
Contrastador de 2.^a
Cozinheiro de 2.^a
Distribuidor.
Escriturário de 3.^a
Fogueiro de 2.^a
Mecânico auto de 2.^a
Mecânico de frio de 2.^a
Motorista (ligeiros).
Oficial electricista até três anos.
Operário de laboração de 1.^a
Repositor(a).
Serralheiro mecânico de 2.^a
Telefonista.
Vulgarizador de 2.^a

Nível XII:

Afinador de máquinas de 3.^a
Ajudante de motorista.
Analista de 3.^a
Bate-chapa de 3.^a
Carpinteiro.
Condutor de máquinas elev. transporte.
Conferente.
Cozinheiro de 3.^a
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Lubrificador.
Mecânico auto de 3.^a
Mecânico de frio de 3.^a
Operário de laboração de 2.^a
Pedreiro.
Serralheiro mecânico de 3.^a

Nível XIII:

Colhedor de amostras.
Contrastador de 3.^a
Encarregado de centro de refrigeração.
Lavador.
Operário de laboração de 3.^a
Operário de laboratório.
Vulgarizador de 3.^a

Nível XIV:

Contínuo.
Dactilógrafo do 2.^o ano.
Pré-oficial (electricista) do 2.^o ano.
Servente de armazém.

Nível XV:

Auxiliar de laboração.
Pré-oficial (electricista) do 1.^o ano.

Nível XVI:

Ajudante de electricista do 2.^o ano.
Guarda.
Operário não diferenciado.
Porteiro.

Praticante de metalúrgico do 2.º ano.
 Servente da construção civil.
 Servente de limpeza.

Nível XVII:

Ajudante de electricista do 1.º ano.
 Dactilógrafo do 1.º ano.
 Estagiário.
 Praticante de metalúrgico do 1.º ano.
 Tratador de vacaria.

Nível XVIII:

Encarregado do local de recolha.

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais em euros
I	Director-geral	1 207
II	Director de departamento Director fabril	1 067
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	908
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico	807
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção	698
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador	619
VII	Encarregado de armazém Escriturário principal Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	577
VIII	Ajudante de encarregado de armazém ... Analista principal Caixa Encarregado electricista Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Escriturário de 1.ª Fiel de armazém Impressor Inseminador Vendedor	539
	Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 1.ª Bate-chapas de 1.ª Cobrador	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais em euros
IX	Encarregado de secção Escriturário de 2.ª Fogoeiro de 1.ª Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos ... Serralheiro mecânico de 1.ª	509
X	Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1.ª Cozinheiro de 1.ª Demonstrador(a) Encarregado de colhedor de amostras ... Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1.ª	492
XI	Afinador de máquinas de 2.ª Analista de 2.ª Analista auxiliar Bate-chapas de 2.ª Contrastador de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Distribuidor Escriturário de 3.ª Fogoeiro de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial electricista até 3 anos Operário de laboração de 1.ª Repositor(a) Serralheiro mecânico de 2.ª Telefonista Vulgarizador de 2.ª	480
XII	Afinador de máquinas de 3.ª Ajudante de motorista Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte. Conferente Cozinheiro de 3.ª Entregador de ferramentas/matérias/produtos Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Pedreiro Serralheiro mecânico de 3.ª	455
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3.ª Encarregado de centro de refrigeração ... Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Vulgarizador de 3.ª	438
XIV	Contínuo Dactilógrafo do 2.ª ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém	425
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano	405
	Ajudante de electricista do 2.º ano Guarda Operário não diferenciado	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais em euros
XVI	Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza	384
XVII	Ajudante electricista do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria	374

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais em euros
XVIII	Encarregado de local de recolha	2,05/hora

ANEXO IV

Valores das refeições

(n.º 4 da cláusula 36.ª)

Pequeno-almoço — € 2,50.

Almoço/jantar — € 9,50.

Ceia — € 2,50.

ANEXO V

Tipos de faltas

(n.º 2 da cláusula 44.ª)

Motivo	Tempo	Documento
a) Casamento	15 dias seguidos	Certidão ou boletim de casamento.
b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, com quem viva maritalmente, pais, filhos, sogros, genros, noras, padraostos e enteados.	Cinco dias	Certidão de óbito ou documento passado pela agência funerária ou pela autarquia local.
c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação.	Dois dias	Certidão de óbito ou documento passado pela agência funerária ou autarquia local.
d) Cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.	Necessário	Certidão ou documento passado pela entidade respectiva, comprovativo do período de presença do trabalhador.
e) Consultas médicas, tratamentos e exames médicos complementares (análises, radiografias, etc.)	Dois dias por trimestre	Documento médico ou credencial de requisição de serviços e ou exames médicos complementares.
f) Parto (esposa ou companheira) e nado-morto	Cinco dias úteis seguidos ou interpolados	Certidão de nascimento ou equivalente.
g) Assistência inadiável de membros do agregado familiar	Dezasseis horas/ano	Declaração médica ou da entidade competente justificando a necessidade ou inadiabilidade da assistência.
h) Doação de sangue	Um dia	Documento do hospital.
i) Dirigente sindical	Quatro dias por mês	Comunicação por escrito do respectivo sindicato, com um dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de falta.
j) Delegado sindical	Cinco horas por mês	Comunicação prévia.
l) Prévia ou posteriormente autorizadas pela LACTICOOP	—	—
m) Pelo tempo necessário no exercício das funções de bombeiro.	—	Justificação em documento autenticado pela corporação de bombeiros.

Aveiro, 7 de Abril de 2003.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Moraes Pinto.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços SINDCES/UGT:

Francisco António Pinto.

Entrado em 30 de Abril de 2003.

Depositado em 5 de Maio de 2003, a fl. 12 do livro n.º 10, com o n.º 80/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras.

Revisão da tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária do AE da TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1991, e revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1993, 3, de 22 de Janeiro de 1994, 10, de 15 de Março de 1995, 21, de 8 de Junho de 1996, 3, de 22 de Janeiro de 1997, 6, de 15 de Fevereiro de 1998, 19, de 22 de Maio de 2000, 19, de 22 de Maio de 2001, e 18, de 15 de Maio de 2002.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — (Sem alteração.)

2 — O presente AE, no que se refere à tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária, terá efeitos a partir de 1 de Agosto até 31 de Dezembro de 2003.

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de € 17,92, até ao limite de cinco.

2 — (Sem alteração.)

Cláusula 32.^a

Subsídio de gases

A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores das máquinas um subsídio no montante de € 90,13 mensais, que fará parte integrante da sua retribuição, pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

Cláusula 33.^a

Subsídio de chefia, quebras e revisão

1 — Os mestres do tráfego local terão direito a um subsídio de chefia, no montante de € 90,13, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores com a categoria de tesoureiros ou os que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de bilheteiros têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas, no valor de € 21,37.

3 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de revisores (caso concreto dos marinheiros e manobreadores) têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pela revisão e recolha dos bilhetes de passageiros e veículos, no valor de € 6,70.

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 44.^a

Trabalho extraordinário

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — Sempre que, por força do prolongamento do horário normal de trabalho, seja ultrapassada a meia-noite, será atribuído um subsídio de transporte, por cada dia em que tal situação ocorrer, no valor de € 4,02. Se ocorrer antecipação de horário, entre a meia-noite e as 7 horas da manhã, será igualmente pago um subsídio de transporte no valor atrás mencionado.

5 — (Sem alteração.)

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1 — Qualquer trabalhador terá direito a abono diário para alimentação nos dias em que preste trabalho, incluindo dias de descanso semanal obrigatório, semanal, complementar e feriados, em dinheiro, no valor de € 7,31.

2 — (Sem alteração.)

3 — Todos os trabalhadores que efectuem o turno da noite terão direito ao subsídio de refeição e a um subsídio de ceia no valor diário de € 0,75.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Ordenados acordados (euros)
A	Mestre encarregado ou chefe de serviços (exploração) Chefe de serviços (administrativos)	682,90
B	Tesoureiro Chefe de secção (administrativos)	640,70
C	Mestre do tráfego local Maquinista prático de 1. ^a classe	591,75
D	Fiscal Oficial administrativo de 1. ^a	586,76
E	Máquinista prático de 2. ^a classe	583,00
F	Máquinista prático de 3. ^a classe Bilheteiro Marinheiro do tráfego local Vigia do tráfego local Manobrador de pontes	597,25
G	Ajudante de máquinas	573,75
H	Marinheiro de 2. ^a classe	572,70

Grupos	Categorias profissionais	Ordenados acordados (euros)
I	Oficial administrativo de 2. ^a	558,30
J	Oficial administrativo de 3. ^a	542,85
L	Aspirante	519,20
M	Praticante	494,50

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 21.º

1 — Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se

ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, de € 160,70 por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

2 — (Sem alteração.)

Setúbal, 10 de Abril de 2003.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Pela TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Abril de 2003.

Depositado em 30 de Abril de 2003, a fl. 11 do livro n.º 10, com o n.º 78/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Português dos Psicólogos

Aprovados em assembleia geral constituinte, realizada em 19 de Dezembro de 2002.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

1 — O Sindicato Português dos Psicólogos é constituído pelos profissionais e estagiários de psicologia nas mais variadas especializações do sector, trabalhando por conta de outrem ou por conta própria, excepto os representados por outro sindicato.

2 — São profissionais de psicologia:

a) Com a categoria de psicólogos:

Os diplomados por qualquer instituição pública ou privada, desde que devidamente reconhecida pelo Ministério da Educação; Os diplomados em Psicologia no estrangeiro reconhecidos por este Sindicato;

b) Com categoria de estagiários, os que tenham o 3.º ano do curso de Psicologia completo, ou com o número de cadeiras necessárias para a transição para o ano seguinte (4.º ano), ou seja, a especialização nas mais variadas áreas da Psicologia.

Artigo 2.º

O Sindicato abrange todo o território nacional.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 4.º

1 — O Sindicato poderá criar, por simples deliberação da direcção, delegações ou outras formas de representação geográfica sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

2 — O funcionamento das delegações ou outras formas de representação social que vierem a ser criadas será objecto de regulamento próprio a elaborar pela direcção e a ratificar pela assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical livre e independente.

Artigo 6.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Governo, partidos políticos, igrejas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

2 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do Sindicato que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

4 — O Sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados no fortalecimento da sua afirmação laboral e social e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 7.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados;

- b) Promover, em estreita cooperação com as restantes organizações sindicais, a justiça social e a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva.

Artigo 8.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas do trabalho;
- d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- f) Gerir e administrar, individualmente ou em colaboração com outras entidades, instituições de carácter social;
- g) Intervir junto das entidades oficiais e outras em tudo o que diga respeito ao ensino da Psicologia.

Artigo 9.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Valorizar a informação com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em empresas na área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Organizar cursos de aperfeiçoamento profissional;
- g) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 10.º

Têm o direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

Artigo 11.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato, e apresentado, salvo quando não exista, à comissão sindical de delegados ou delegado sindical de empresa ou estabelecimento onde o trabalhador exerce a sua actividade.

2 — A comissão sindical ou delegado sindical, após ter aposto o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respectiva direcção no prazo de três dias.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 12.º

São direitos do sócio:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns de toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato;
- f) Beneficiar de todas as regalias dos protocolos assinados com as mais variadas instituições públicas ou privadas.

Artigo 13.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Cumprir as regras deontológicas da profissão constantes do regulamento próprio;
- c) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- f) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- g) Difundir as ideias e os objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

- h) Divulgar as acções do Sindicato;
- i) Pagar regularmente a quotização;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar e ainda a situação de desemprego.

Artigo 14.º

1 — A quotização mensal é de 3 % sobre as retribuições ilíquidas mensais, a comprovar, não podendo o valor mínimo mensal ser inferior ao salário mínimo nacional.

2 — Para os associados mencionados no n.º 2 do artigo 1.º, a prestação mensal é de 1,5 %, calculada sobre o salário mínimo nacional.

Artigo 15.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito ao presidente da direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 16.º

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 17.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 18.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 13.º

Artigo 19.º

Incorrem as penas de suspensão e de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos associados;
- d) Infrinjam as regras deontológicas.

Artigo 20.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 21.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos de acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 22.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23.º

Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 24.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 25.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 26.º

O exercício dos cargos associativos podem ser ou não remunerados; em caso afirmativo, são de acordo com as tabelas da função pública.

Artigo 27.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito, desde que votada por, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos no prazo máximo de 90 dias.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 28.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 29.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração de estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para a instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

Artigo 30.º

A assembleia geral reunir-se-á obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo 29.º e para exercer as atribuições previstas na alínea c) do mesmo.

Artigo 31.º

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 100.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos na alínea b), o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 32.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncio convocatório publicado num dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para fins constantes das alíneas d), h), i) e j) do artigo 29.º, o prazo mínimo para a publicação do anúncio convocatório é de 15 dias úteis.

Artigo 33.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

Artigo 34.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos da alínea b) do artigo 31.º, não se realizarão sem a presença de pelo menos dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 35.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

Artigo 36.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger de entre si.

Artigo 37.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de 10 dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- e) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

Artigo 38.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 39.º

A direcção do Sindicato compõe-se de cinco membros eleitos de entre os sócios do Sindicato.

Artigo 40.º

Na primeira reunião da direcção, os membros eleitos escolherão de entre si o presidente e definirão as funções de cada um.

Artigo 41.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à aprovação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato.

Artigo 42.º

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos, de 15 em 15 dias e as deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, o presidente tem o voto de qualidade.

Artigo 43.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos dessa responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 44.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente um deles o presidente.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 45.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros.

Artigo 46.º

Na primeira reunião do conselho fiscal os membros eleitos escolherão de entre si o presidente.

Artigo 47.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento;
- c) Elaborar as actas das suas reuniões;

- d) Assistir às reuniões da direcção, sempre que o julgue conveniente, sem direito a voto;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Delegados e comissões de delegados sindicais

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Artigo 48.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

Artigo 49.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os colegas do sector;
- d) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- f) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- g) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- h) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- i) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- j) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;
- k) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- l) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- m) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

Artigo 50.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores ou da direcção do Sindicato, que, em qualquer dos casos, assegurará a regularidade do processo eleitoral.

2 — A designação dos delegados, quando precedida de eleições feitas no Sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores, incide sobre os sócios mais votados.

Artigo 51.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não fazer parte dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 52.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões da empresa, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser designado, pelo menos, um delegado por cada 15 trabalhadores nos dois primeiros casos.

Artigo 53.º

1 — A nomeação e a exoneração de delegados serão comunicadas às entidades patronais directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas identidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 54.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência da direcção do Sindicato e dos trabalhadores que os elegeram, mediante comunicação àquela.

2 — O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções da direcção que os nomeou.

3 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos por parte dos trabalhadores que os elegeram ou da direcção que os nomeou, ou a seu pedido, ou, ainda, pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

Artigo 55.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

SECÇÃO II

Comissões de delegados sindicais

Artigo 56.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo,

sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

3 — É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

SECÇÃO III

Assembleia de delegados

Artigo 57.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

Artigo 58.º

A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direcção.

Artigo 59.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato com as finalidades definidas no artigo 57.º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 60.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 61.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 30 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 28/2003, a fl. 37 do livro n.º 2.

Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes **Alteração**

Alteração, deliberada em assembleia geral realizada em 28 de Março de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 11, de 15 de Junho de 1994.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato adopta a denominação de Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes.

Artigo 2.º

O Sindicato é a organização sindical que representa os trabalhadores que a ele livremente adiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam em território nacional a sua actividade em estabelecimentos ou empresas das indústrias de curtumes ou de actividades correlativas ou afins, designadamente de correias de transmissão e seus derivados, de tacos de tecelagem e de aglomerados de couro.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede no Porto, podendo criar e abrir delegações, por simples deliberação da direcção, nos outros distritos da sua área, sempre que seja julgado necessário para a prossecução dos seus fins e interesse dos sócios.

Artigo 4.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

Artigo 5.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Governo, partidos políticos, igrejas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

2 — É incompatível o exercício de cargos nos corpos gerentes do Sindicato com o exercício de qualquer cargo de direcção em partidos políticos ou instituições religiosas.

3 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e distribuição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

4 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do Sindicato que

possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

5 — O Sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

6 — O Sindicato reconhece e defende o princípio da unidade sindical, repudiando qualquer iniciativa tendente à divisão dos trabalhadores.

Artigo 6.º

1 — O Sindicato poderá aderir a qualquer organização sindical de âmbito nacional ou regional com personalidade jurídica e que se destine a reforçar e a promover a defesa dos trabalhadores, desde que a assembleia geral o delibere por escrutínio secreto de, pelo menos, dois terços dos votantes.

2 — É-lhes, porém, vedada a filiação em associações ou organizações sindicais estrangeiras ou internacionais.

CAPÍTULO II

Fins e competência

Artigo 7.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados;
- b) Promover, em estreita cooperação com as restantes organizações sindicais, a emancipação a todos os níveis da classe trabalhadora;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva.

Artigo 8.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos sindicais;
- c) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- f) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social.

Artigo 9.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em empresas na área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

CAPÍTULO III

Artigo 10.º

Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

Artigo 11.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato, e apresentada, salvo quando não exista, à comissão sindical de delegados ou delegação sindical de empresa ou estabelecimentos onde o trabalhador exerce a sua actividade.

2 — A comissão sindical ou delegado sindical, após ter apostado o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respectiva direcção no prazo máximo de três dias.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 12.º

São direitos do sócio:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, reque-rendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses específicos;
- e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato.

Artigo 13.º

São deveres do sócio:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e os objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do Sindicato;
- g) Contribuir para a formação profissional e cultural dos trabalhadores seus associados;
- h) Dar provas de adesão à democracia instaurada após o 25 de Abril, combatendo sob todas as formas a reacção fascista;
- i) Pagar regularmente a quotização;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença ou o impedimento de serviço militar ou desemprego.

Artigo 14.º

A quotização mensal será a que for estabelecida em assembleia geral de sócios, convocada pela direcção.

Artigo 15.º

Estão isentos de pagamento de quotas os sócios que deixaram de receber as respectivas retribuições por motivos de doença, cumprimento de serviço militar ou desemprego.

Artigo 16.º

1 — Perdem a qualidade de sócio os trabalhadores que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito ao presidente da direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

2 — Não perdem a qualidade de sócio os trabalhadores que deixando de exercer a sua actividade não percam a qualidade de assalariados ou não passem a ser representados por outro sindicato.

Artigo 17.º

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 18.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 19.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 13.º

Artigo 20.º

Incorrem nas penas de suspensão e de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção do artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Infrinjam o disposto na alínea h) do artigo 13.º;
- d) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos associados.

Artigo 21.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 22.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos de acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade, e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 23.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

CAPÍTULO V

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 24.º

Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 25.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 26.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 27.º

Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 28.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito desde que votada por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram substituídos no prazo máximo de 90 dias.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 29.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 30.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- d) Deliberar sobre alteração aos estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para a instrução e o estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- j) Decidir sobre a adesão a qualquer organização de âmbito nacional ou regional.

Artigo 31.º

A assembleia geral reunir-se-á obrigatoriamente em sessão ordinária, anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 30.º e de três em três anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 32.º

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 200.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalho.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c), o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 33.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, pelos secretários, através de anúncio convocatório publicado num dos jornais diários da área em que o Sindicato tem a sua sede, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo da convocatória constar a ordem de trabalhos, o local, o dia e a hora da assembleia.

2 — Além da publicação num dos jornais diários, a convocatória para a assembleia geral deverá ser afixada nas empresas onde existam trabalhadores representados pelo Sindicato.

Artigo 34.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

Artigo 35.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos da alínea c) do artigo 32.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocarem nova assembleia geral.

Artigo 36.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

Artigo 37.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger de entre si.

Artigo 38.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de oito dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assistir às reuniões da direcção sem direito de voto;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

Artigo 39.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direcção sem direito de voto.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 40.º

A direcção do Sindicato compõe-se de, pelo menos, três membros eleitos de entre os sócios do Sindicato, havendo, além do presidente, um vice-presidente.

Artigo 41.º

Na primeira reunião da direcção, os membros eleitos escolherão de entre si o presidente e o vice-presidente e definirão as funções de cada um.

Artigo 42.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato.

Artigo 43.º

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos, uma vez por semana, e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 44.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução desde que em sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 45.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por dois membros da direcção, sendo sempre obrigatória a assinatura do presidente ou do vice-presidente.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 46.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros: um presidente e dois vogais.

Artigo 47.º

Na primeira reunião do conselho fiscal, os membros eleitos escolherão de entre si o presidente.

Artigo 48.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e as contas apresentadas pela direcção, bem como sobre o orçamento;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Assistir às reuniões da direcção, sempre que o julgar conveniente, sem direito de voto;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO VI

Delegados e comissões de delegados sindicais

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Artigo 49.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

Artigo 50.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Desencadear, coordenar e participar com os demais trabalhadores e o Sindicato;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os colegas do sector;
- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Dar conhecimento à direcção dos casos e problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- h) Cooperar com a direcção no estudo, na negociação ou na revisão das convenções colectivas de trabalho;
- i) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- l) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;
- m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- n) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- o) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

Artigo 51.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores ou da direcção do Sindicato, que, em qualquer dos casos, assegurará a regularidade do processo eleitoral.

2 — A designação dos delegados, quando precedida de eleições feitas no Sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores, incide sobre os sócios mais votados.

Artigo 52.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador sócio do Sindicato que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 53.º

O número de delegados sindicais, de harmonia com o artigo 33.º da lei sindical, fica dependente das características e dimensões das empresas, cabendo exclusi-

vamente à direcção do Sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser designado pelo menos um delegado por cada 50 trabalhadores.

Artigo 54.º

1 — A nomeação e a exoneração dos delegados serão comunicadas às entidades patronais directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 55.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência da direcção do Sindicato e dos trabalhadores que os elegeram, mediante comunicação àquela.

2 — O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício de funções da direcção que os nomeou.

3 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda da confiança na manutenção dos cargos por parte dos trabalhadores que os elegeram ou da direcção que os nomeou, ou a seu pedido, ou pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

Artigo 56.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação do trabalho.

SECÇÃO II

Comissões de delegados sindicais

Artigo 57.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

3 — É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

SECÇÃO III

Assembleia de delegados

Artigo 58.º

A assembleia de delegados é composta por todos os elementos sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

Artigo 59.º

A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direcção.

Artigo 60.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato com as finalidades definidas no artigo 58.º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 61.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 62.º

As receitas terão obrigatoriamente de ser afectadas ao pagamento de todas as despesas e os encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 63.º

O saldo das contas de gerência terão o destino que a assembleia geral determinar.

Artigo 64.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e as contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e as contas estarão patentes aos sócios, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia.

Artigo 65.º

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral o orçamento geral para o exercício de cada ano.

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 66.º

A fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito nos termos dos artigos 68.º e 69.º dos estatutos, desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes à assembleia.

Artigo 67.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processarão, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 68.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral e nos termos dos estatutos.

Artigo 69.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias e publicada num dos jornais diários da área do Sindicato e, ainda, afixada nas empresas onde existem trabalhadores representados pelo Sindicato.

Artigo 70.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, três quartos do número total dos sócios presentes na reunião da assembleia geral.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 71.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que, na data da sua realização, tenham a idade mínima de 18 anos, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores.

Artigo 72.º

Só podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos 12 meses anteriores à data da realização da assembleia.

Artigo 73.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Sejam membros da comissão de fiscalização;
- b) Sejam membros de órgãos directivos políticos.

Artigo 74.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a confecção e a distribuição das listas de voto a todos os eleitores.

Artigo 75.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

Artigo 76.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do

Sindicato e suas delegações e será publicada num jornal da localidade da sede com a antecedência mínima de 25 dias.

Artigo 77.º

1 — Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato 10 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 78.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação das candidaturas.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 5 % do número de sócios do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados por nome completo, número de sócio, idade e residência.

4 — Os sócios subscritores serão identificados por nome completo legível, assinatura e número de sócio.

5 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

Artigo 79.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 80.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato, dentro das possibilidades.

Artigo 81.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 82.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação até à realização do acto eleitoral.

Artigo 83.º

A assembleia eleitoral terá início às 9 horas e encerrar-se-á às 17 horas.

Artigo 84.º

Cada lista de voto conterà os nomes dos candidatos à mesa da assembleia geral, a direcção e ao conselho fiscal.

Artigo 85.º

A identificação dos eleitores será efectuada, de preferência, através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 86.º

- 1 — O voto é secreto.
- 2 — Não é permitido o voto por procuração.
- 3 — É permitido o voto por correspondência desde que:
 - a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em subscrito fechado;
 - b) O referido subscrito seja introduzido noutro e endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, e dele constem o número, o nome e a assinatura do votante.

Artigo 87.º

1 — Funcionará uma mesa de voto na sede do Sindicato.

2 — Nas áreas onde haja um número elevado de trabalhadores associados, poderão funcionar mesas de voto, cabendo tal decisão ao presidente da assembleia geral.

3 — Cada lista deverá credenciar um elemento, que fará parte da mesa de voto.

4 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data da assembleia a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu, que presidirá.

Artigo 88.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção, na sede do Sindicato, das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final, e será feita a proclamação da lista vencedora e a afixação dos resultados.

Artigo 89.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo da quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

Artigo 90.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes, eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

Artigo 91.º

O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até um montante, igual para todas, a fixar pela direcção, consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 92.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral e de harmonia com as disposições legais em vigor.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Sul — Eleição em 16 de Fevereiro de 2002 para o triénio 2002-2005.

Mesa da assembleia geral

Presidente — João da Silva Lopes, Rua de Heliodoro Salgado, 3, 2.º, frente, 2970 Sesimbra, bilhete de identidade n.º 9317162, emitido em 5 de Abril de 2000.
Secretários:

António Ricardo Vieira, Largo de D. Marcelino Franco, 3, Ferragudo, 8400 Lagoa, bilhete de identidade n.º 4952698, emitido em 25 de Novembro de 1993.

Sebastião Basílio de Jesus Gonçalves, Rua de 18 de Junho, 115, 2.º, 8700 Olhão, bilhete de identidade n.º 9329016, emitido em 12 de Dezembro de 1997.

Direcção

Membros efectivos:

Aparício Morais Rocha, Rua de João Rodrigues Valente, 60, Bairro de 28 de Setembro, 8700 Olhão, bilhete de identidade n.º 4920192, emitido em 23 de Abril de 1992.

Armando Manuel Ferreira Bila, Rua do Poeta António Aleixo, bloco 3, 3.º, esquerdo, A, 7520-171 Sines, bilhete de identidade n.º 8609184, emitido em 23 de Setembro de 1999.

Avelina Maria do Carmo dos Santos, Bairro dos Pescadores, bloco B-2, porta 103, 1.º, direito, 2825-282 Costa da Caparica, bilhete de identidade n.º 7359022, emitido em 12 de Novembro de 1999.

João António Viana Almeida, Rua de 13 de Setembro, 9, rés-do-chão, 8400 Lagoa, bilhete de identidade n.º 4758450, emitido em 26 de Setembro de 1998.

João Joaquim da Silva, Jardins do Sado, lote 2.º, C, São Sebastião de Setúbal, 2900 Setúbal.

Josué Tavares Marques, Rua de Nossa Senhora do Rosário, 13, Bairro dos Pescadores, 8700 Olhão, bilhete de identidade n.º 2240882, emitido em 9 de Maio de 1997.

Lino José Fiel Apolinário, Rua do Capitão Nobre, 155, 8700 Olhão, bilhete de identidade n.º 10116021, emitido em 24 de Agosto de 1995.

Manuel José Baeta da Cruz, Rua do Conselheiro Ramada Curto, bloco A, 3.º, esquerdo, 2970 Sesimbra, bilhete de identidade n.º 4824932, emitido em 22 de Junho de 1999.

Manuel José Anjos dos Santos, Bairro de 16 de Junho, caixa postal 34, 8700 Olhão, bilhete de identidade n.º 4717346, emitido em 29 de Julho de 1996.

Membros suplentes:

António Maria da Cruz, Rua Projectada à Rua de João Lobo Manuel Trigueiros, bloco 3, 3.º, esquerdo, 8700 Olhão, bilhete de identidade n.º 2248532, emitido em 15 de Setembro de 1995.

António José Soares Vieira, Bairro Independente, lote 2, rés-do-chão, esquerdo, Pedra Mourinha, 8500 Portimão, bilhete de identidade n.º 7252356, emitido em 9 de Outubro de 1997.

Celso César Baptista, Travessa da Amoreira, 16, 8670 Aljezur, bilhete de identidade n.º 5006291, emitido em 3 de Abril de 1995.

Henrique Manuel Tavares Procópio, Rua de Bernardino Ribeiro, lote MZ, rés-do-chão, esquerdo, Cotovia, 2970 Sesimbra, bilhete de identidade n.º 7482454, emitido em 5 de Julho de 2000.

José Manuel Alves Ribeiro, Bairro dos Pescadores, lote B-2, porta 105, 2.º, frente, 2825-282 Costa da

Caparica, bilhete de identidade n.º 5465610, emitido em 24 de Fevereiro de 1993.
Maria Guilhermina Barros Ferreira, Rua do Senhor Jesus dos Aflitos, 29, 2.º, esquerdo, 2900-153 Setúbal, bilhete de identidade n.º 5619184, emitido em 13 de Outubro de 1998.

Conselho fiscalizador

Membros efectivos:

João Manuel Sancadas do Monte, Bairro CHECUL, casa 30, 8125 Quarteira, bilhete de identidade n.º 7752332, emitido em 17 de Março de 2000.
Arnaldo José dos Ramos Fernandes, Rua do Bairro Marítimo, lote 1, 3.º, F, 7520 Sines, bilhete de identidade n.º 2237711, emitido em 22 de Abril de 1996.
Celestino Tavares Marques, Rua da Estradinha, 110, Bairro dos Pescadores, 8700 Olhão, bilhete de identidade n.º 5430101, emitido em 4 de Abril de 1997.

Membros suplentes:

Lourenço José Guerreiro Contreiras, Bairro Marítimo, Rua da Constituição, porta 43, 7520 Sines, bilhete de identidade n.º 8138235, emitido em 18 de Maio de 2001.

Mário José Pinto, Rua dos Pescadores, 22, 1.º, 2970 Sesimbra, bilhete de identidade n.º 5636300, emitido em 31 de Março de 1999.

Conselho consultivo

Francisco Pedro Lopes Jacinto, Bairro Amílcar Cabral, Rua Três, lote 9, 7520 Sines, bilhete de identidade n.º 16024747, emitido em 25 de Junho de 1998.
João Manuel Alfredo Pinto Conceição, Bairro Chezimbra, bloco 13, 6, 2970 Sesimbra, bilhete de identidade n.º 9317162, emitido em 23 de Março de 1998.
Jesuíno da Conceição Baptista, Rua da Cerca, 45, 8700 Olhão, bilhete de identidade n.º 8684734, emitido em 2 de Dezembro de 1999.
João Mário Pereira, Horta do Pádua, bloco 1, 1.º, direito, 8700 Olhão, bilhete de identidade n.º 5210396, emitido em 13 de Outubro de 1997.
Manuel Domingos de Brito, Rua do Almirante Reis, 185-A, 8700 Olhão, bilhete de identidade n.º 358172, emitido em 28 de Março de 1994.

Registados em 30 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 29/2003, a fl. 37 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão — Eleição em 13 de Dezembro de 2000 para o triénio de 2003-2005.

Assembleia geral

Presidente — António Maria do Espírito Santo, bilhete de identidade n.º 804473, de 2 de Setembro de 1994, de Lisboa.

1.º secretário — Sebastião Martins, bilhete de identidade n.º 5997545, de 3 de Julho de 2001, de Lisboa.
2.º secretário — Rui Manuel Silva Couto, bilhete de identidade n.º 5820502.

Conselho fiscal

Presidente — Jerónimo de Sá e Silva, bilhete de identidade n.º 974854, de 28 de Novembro de 1983, de Lisboa.

- 1.º secretário — José Carlos Marques da Silva, bilhete de identidade n.º 7338288, de 7 de Janeiro de 2003, de Lisboa.
2.º secretário — Nuno Celestino Batista Pedrosa, bilhete de identidade n.º 3064884, de 1 de Outubro de 1996, de Lisboa.

Conselho geral

- Presidente — Inácio Carvalho Alves Ferreira, bilhete de identidade n.º 2726091, de 22 de Abril de 1997, de Lisboa.
Vice-presidente — Engenheiro Eduardo José Gonçalves da Silva Torres, bilhete de identidade n.º 3917949, de 27 de Dezembro de 1999, de Lisboa.
Vice-presidente — Engenheiro Alberto da Silva Nogueira, bilhete de identidade n.º 656699, de 24 de Janeiro de 1996, de Lisboa.

Vice-presidente — José Carlos da Cunha Carvalho, bilhete de identidade n.º 3862781, de 29 de Abril de 2002, de Braga.

Tesoureiro — José Manuel Alves Couto, bilhete de identidade n.º 972158, de 3 de Novembro de 1992, de Lisboa.

1.º secretário — Carlos Fernando Neves Couto, bilhete de identidade n.º 5608606, de 11 de Novembro de 1997, de Lisboa.

2.º secretário — Duarte Nuno da Cunha Pedrosa Baptista, bilhete de identidade n.º 3017329, de 27 de Janeiro de 1999, de Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 29 de Abril de 2003, sob o n.º 46/2003, a fl. 21 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da CERMON — Cerâmica do Montijo, L.^{da} — Eleição em 18 de Março de 2003 para o mandato de três anos.

Efectivos:

- Carlos Manuel Rafael Santos Ferreira, bilhete de identidade n.º 6396423, de 30 de Dezembro de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
António Joaquim Rei Dourado, bilhete de identidade n.º 2329496, de 10 de Outubro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Custódio Guilherme Traquete Moura, bilhete de identidade n.º 10612246, de 3 de Fevereiro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

- Afonso José Ruivo Abril, bilhete de identidade n.º 7405378, de 24 de Agosto de 1995, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.
João Manuel Cruz Carmo Calhanas, bilhete de identidade n.º 5039297, de 19 de Janeiro de 1996, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Rui Manuel Queluz Almeida, bilhete de identidade n.º 10015305, de 23 de Junho de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 28 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 44/2003, a fl. 61 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sarotos Metalúrgicos, L.^{da} — Eleição em 14 de Abril de 2003 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Manuel Fernandes da Silva, primeiro caixeiro, nascido em 10 de Fevereiro de 1950, com o bilhete de identidade n.º 3367680, de 3 de Fevereiro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Braga, residente na Urbanização de São José, 10, 3.º, esquerdo, em Braga.
João Alberto Marques Gonçalves, serralheiro de 1.ª, nascido em 30 de Setembro de 1950, com o bilhete de identidade n.º 6714856, de 30 de Agosto de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Braga, residente no Bairro Social de Enguardas, 1.º, E, 2.º, esquerdo, em Braga.
João Fernando Pimenta da Costa, operador de banhos químicos de 1.ª, nascido em 25 de Agosto de 1949, com o bilhete de identidade n.º 3962310, de 6 de Março de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Braga, residente na Travessa do Cónego Manuel Faria, 61, 2.º, direito, em Braga.

Suplentes:

José da Silva Simões, estampador-prensador de 1.ª, nascido em 31 de Maio de 1948, com o bilhete de identidade n.º 2747567, de 3 de Maio de 1994, emitido pelo arquivo de identificação de Braga, residente no lugar da Consolação, casa 4, Nogueiró, em Braga.
Paulo Miguel Esteves Pereira, torneiro mecânico de 1.ª, nascido em 4 de Setembro de 1974, com o bilhete de identidade n.º 11676182, de 23 de Abril de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Braga, residente no lugar da Costa, Espinho, em Braga.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 30 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 45/2003, a fl. 61 do livro n.º 1.

Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da RTP — Radiotelevisão Portuguesa, S. A. — Eleição em 27 de Março de 2003.

Comissão de Trabalhadores

Efectivos:

Ilídia Margarida Ferreirinha, jornalista, n.º 4105.00.
José Manuel Lopes, resp. operacional, n.º 3966.05.
José M. Ramos e Ramos, jornalista, n.º 2769.01.
Clarisse M. Alexandre Santos, op. reg. edição, n.º 3859.05.
João José Mourato Almeida, op. sup. laboratório, n.º 1208.04.
Alcino Augusto Garcia, op. lotógrafo, n.º 3586.06.

Carlos Alberto Vargas de Sousa Rodrigues, jornalista, n.º 4955.06.
Jorge Manuel Gameiro Pereira, jornalista, n.º 4141.07.
Ângela Camila Castelo Branco Graça Pereira, documentalista, n.º 4335.00.
Rui Manuel Martinho Baptista Pereira, editor gráfico, n.º 2849.04.
Ilda Maria Pinho Bastos Guerreiro, técn. org. planeamento, n.º 4232.03.

Suplentes:

Cristina Mendes Pereira, técnica, n.º 2792.50.
Bruno Ricardo Pinto Reymão, documentalista, n.º 4506.50.
Maria de Lourdes Alves Pereira, documentalista, n.º 3883.00.
José Sérgio Oliveira Gomes, ass. informação, n.º 4028.50.
António Luís de V. Cunha Faria, técnico administrativo, n.º 4492.02.
Carlos Augusto F. e Silva Cordeiro, técnico superior, n.º 2023.04.

Subcomissão de Trabalhadores do Centro Produção do Porto

Efectivos:

Álvaro Leitão Silva Lima, técnico de electrónica, n.º 2637.02.
Nuno Martins Rodrigues, técnico mec. precisão, n.º 2918.03.
Vasco Manuel Teixeira Soares, editor de vídeo, n.º 2838.00.
José Vicente dos Santos Braga, técnico de electrónica, n.º 1824.00.
Virgílio Manuel Moraes de Matos, oper. reg. edição, n.º 4251.09.

Suplentes:

Jorge Manuel de Oliveira C. R. Vieira, oper. de câmara, n.º 3626.50.
Manuel Jaime Pires Liberato, jornalista, n.º 2150.07.
Maria Manuela Moura do Vale, anotadora, n.º 1762.06.

Subcomissão de Trabalhadores do Centro Regional da Madeira

Efectivos:

José Oliveira Vieira Coelho, técn. electr., n.º 1815.01.
Gracinda Judite Rodrigues Rocha, anotadora, n.º 3323.05.
Maria João Gama Spínola, perfilista, n.º 4269.03.

Suplentes:

José Paulo da Silva Gouveia, operador, n.º 3553.05.
Miguel Cruz Gama Baptista, operador, n.º 3326.07.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 30 de Abril de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 46/2003, a fl. 61 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

PERFIS PROFISSIONAIS

O **Sistema Nacional de Certificação Profissional** (SNCP), criado pelo Decreto-Lei 95/92, de 23 de Maio, é um sistema de base tripartida – Administração Pública, Confederações Sindicais e Patronais – cujo órgão de coordenação é a Comissão Permanente de Certificação, e que tem por objectivo implementar a certificação profissional dos trabalhadores Portugueses, qualquer que seja o modo como obtiveram as suas competências, respondendo às exigências da livre circulação no Espaço da União Europeia e facilitando a empregabilidade dos trabalhadores pela transparência de qualificações.

A certificação profissional baseia-se em referenciais profissionais – os perfis profissionais – que, para se tornarem úteis, devem ser divulgados junto de serviços ou entidades coordenadores ou promotores de formação, trabalhadores e empregadores e organizações representativas destes.

Neste quadro, têm vindo a ser publicados no Boletim do Trabalho e Emprego os Perfis Profissionais aprovados pela Comissão Permanente de Certificação visando fazer chegar, de forma célere e expedita, estes referenciais a um público cada vez mais vasto.

Esta publicação afigura-se de grande importância, uma vez que estes referenciais de emprego procuram constituir-se como instrumentos que permitam a certificação dos profissionais já em exercício, bem como a organização de formações que produzam qualificações adequadas às novas exigências organizacionais.

Estando já aprovados pela Comissão Permanente de Certificação os perfis profissionais de Condutor(a)-Manobrador(a) de Equipamentos de Movimentação de Terras e Condutor(a)-Manobrador(a) de Equipamentos de Elevação, justifica-se a sua publicação, uma vez que constituem os referenciais base para os respectivos processos certificativos.

Nestes termos, e relativamente aos Perfis Profissionais que ora se publicam, cumpre referir:

Os Perfis Profissionais de Condutor(a)-Manobrador(a) de Equipamentos de Movi-

mentação de Terras e de Condutor(a)-Manobrador(a) de Equipamentos de Elevação, foram aprovados pela Comissão Permanente de Certificação e constituem os referenciais que suportarão os processos de certificação da aptidão profissional de Condutor(a)-Manobrador(a) de Equipamentos de Movimentação de Terras e de Condutor(a)-Manobrador(a) de Equipamentos de Elevação.

Estes perfis profissionais foram objecto de reflexão nas Comissões Técnicas Especializadas Construção Civil e Obras Públicas e Rochas Ornamentais e Industriais, pois estas actividades profissionais são desenvolvidas simultaneamente nos dois sectores.

Numa óptica de transversalidade de profissões a diversos sectores, estes perfis profissionais foram ainda apreciados pela Comissão Técnica Especializada Agro-Alimentar uma vez que alguma maquinaria usada neste sector é também conduzida e operada por estes profissionais.

Importa realçar que a sua apreciação resultou de uma articulação estabelecida entre estas Comissões, considerando a premência da certificação destes profissionais.

A certificação destes profissionais assume um carácter voluntário, em que o certificado deve funcionar como garantia de que o profissional detém as competências profissionais necessárias ao bom desempenho profissional, devendo, assim, ser visto como um instrumento ao serviço da melhoria da qualificação dos profissionais, da competitividade das empresas e da qualidade do emprego.

Neste quadro, a intervenção do SNCP visa, articuladamente com outras acções, contribuir para a regulação da oferta formativa, elevar a qualificação dos trabalhadores e para promover a formação ao longo da vida direccionada para a aquisição de competências necessárias aos trabalhadores.

Nos termos da alínea g) da Lei n.º 16/79, de 16 de Maio, publicam-se os seguintes Perfis Profissionais:

PERFIL PROFISSIONAL DE CONDUTOR(A)-MANOBRADOR(A) DE EQUIPAMENTOS DE MOVIMENTAÇÃO DE TERRAS

CÓDIGO	- COP-007
ÁREA DE ACTIVIDADE	- CONSTRUÇÃO CIVIL E OBRAS PÚBLICAS OUTRAS
OBJECTIVO GLOBAL	- Conduzir e manobrar diferentes tipos de equipamentos industriais destinados à movimentação de terras e outros materiais, nomeadamente operações de carregamento, transporte, demolição, desmonte, espalhamento, empurramento, nivelamento, despejamento, compactação, escavação e perfuração.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Condutor(a)-Manobrador(a) de Equipamentos de Movimentação de Terras

ACTIVIDADES

1. Preparar o trabalho a realizar de acordo com instruções recebidas:
 - 1.1. Analisar fichas técnicas, desenhos e modelos e proceder à verificação das marcações no terreno;
 - 1.2. Verificar o estado geral do equipamento e seus acessórios e preparar as condições de funcionamento do mesmo efectuando, nomeadamente, o controlo de níveis de óleos, sistema hidráulico, direcção, motor, sistema de transmissão, sistema de travagem, combustível e estado geral do material rolante;
 - 1.3. Analisar as condições de segurança e de operacionalidade do local de trabalho e dos materiais que serão objecto de manipulação;
 - 1.4. Regular o equipamento em função da natureza do trabalho a efectuar e montar os acessórios adequados;
 - 1.5. Participar no transporte do equipamento a manobrar e colocá-lo na posição conveniente para a execução dos trabalhos.
2. Conduzir e manobrar equipamentos de movimentação de terras, tendo em conta o trabalho a realizar, as características do solo, as condições edafo-climáticas e o quadro de riscos, nomeadamente, planos inclinados, espaços confinados e trabalhos em altura:
 - 2.1. Executar operações de carregamento, espedrega, escavação, demolição, abertura e limpeza de valas e valetas, utilizando equipamento adequado para o efeito, nomeadamente, retroescavadoras, escavadoras e carregadoras de rasto e de rodas;
 - 2.2. Efectuar operações de transporte, recolha e despejamento de material utilizando, nomeadamente, “moto-scrapers” e camiões rígidos e articulados, tendo em conta o peso e o tipo de carga a movimentar;
 - 2.3. Executar operações de compactação de solos e resíduos sólidos, utilizando equipamento de compactação;
 - 2.4. Efectuar operações de desmonte, espalhamento, empurramento, rampeamento de taludes, nivelamento e perfuração de terras e outros materiais, utilizando máquinas apropriadas para o efeito, nomeadamente, tractores de rasto e de rodas, motoniveladoras e carregadoras industriais.
3. Efectuar operações de estacionamento dos equipamentos respeitando as normas existentes para o efeito.
4. Efectuar a manutenção básica do equipamento e seus acessórios, procedendo a reparações simples e realizando os respectivos registos.
5. Efectuar relatórios do trabalho executado e comunicar superiormente as anomalias detectadas.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua portuguesa.
2. Noções de matemática – cálculo e geometria.
3. Noções de física – sistemas de unidades e medições, cálculo de volumes e densidades, forças, estática, dinâmica e alavancas.
4. Noções de mecânica e eletromecânica.
5. Segurança, higiene e saúde no trabalho.
6. Noções de protecção ambiental aplicáveis ao sector.
7. Tipologia dos solos e suas características geotécnicas.
8. Características e utilização dos materiais.
9. Noções de desenho técnico.
10. Noções de produtividade.
11. Tecnologia de infraestruturas ou outras tecnologias específicas do sector onde o profissional se enquadra.
12. Tecnologia das edificações ou outras tecnologias específicas do sector onde o profissional se enquadra.
13. Tecnologia dos equipamentos de movimentação de terras e outros materiais.
14. Condução e manobra de equipamentos de movimentação de terras e outros materiais.
15. Parqueamento de materiais.
16. Normas legais de circulação.
17. Manutenção dos equipamentos de movimentação de terras e outros materiais.
18. Legislação técnica específica.

SABERES-FAZER

1. Interpretar fichas técnicas, desenhos, modelos e as marcações efectuadas no terreno.
2. Seleccionar os acessórios dos equipamentos de movimentação de terras e outros materiais de acordo com o trabalho pretendido.
3. Utilizar as técnicas de afinação, regulação e montagem do equipamento de movimentação de terras e outros materiais em função da natureza do trabalho a efectuar.
4. Verificar e testar a operacionalidade do equipamento de movimentação de terras e outros materiais por referência a padrões de funcionamento e a normas de segurança.
5. Utilizar as técnicas de condução e manobra de equipamentos de movimentação de terras e outros materiais nos trabalhos para que são destinados e efectuar operações regulares de controlo do trabalho realizado.
6. Utilizar os processos de manutenção básica e limpeza dos equipamentos de movimentação de terras e outros materiais.
7. Ajustar as operações de condução e manobra dos equipamentos de movimentação de terras e outros materiais em função do peso e da dimensão da carga.
8. Identificar anomalias de funcionamento de equipamentos de movimentação de terras e outros materiais pelo reconhecimento de características apresentadas pelos mesmos, procedendo aos respectivos registos.
9. Utilizar os procedimentos de descrição do trabalho efectuado.
10. Utilizar as normas de parqueamento dos equipamentos de movimentação de terras e outros materiais.

SABERES-SER

1. Adaptar-se a novas tecnologias.
2. Organizar as actividades de forma a responder às solicitações do serviço.
3. Promover um bom clima relacional com os colegas de trabalho e facilitar a interacção em situações de trabalho em equipa.
4. Integrar as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, no exercício da actividade.
5. Tomar iniciativa no sentido de resolver situações concretas e de emergência.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

DOMÍNIO SÓCIO-CULTURAL

- Legislação laboral e da actividade profissional
- Desenvolvimento pessoal, profissional e social

DOMÍNIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO

- Segurança, higiene e saúde no trabalho
- Geologia
- Física
- Desenho técnico
- Cálculo e geometria
- Protecção ambiental
- Tecnologia de infraestruturas ou outras tecnologias específicas do sector onde o profissional se enquadra
- Tecnologia das edificações ou outras tecnologias específicas do sector onde o profissional se enquadra
- Tecnologia dos equipamentos
- Mecânica
- Electromecânica
- Tecnologia dos materiais
- Equipamentos de carregamento, demolição, escavação, abertura e limpeza de valas
- Equipamentos de transporte
- Equipamentos de compactação
- Equipamentos de desmonte, espalhamento, empurramento, nivelamento e perfuração
- Técnicas de condução e manobra de equipamentos de movimentação de terras
- Normas legais de circulação
- Parqueamento de materiais
- Manutenção do equipamento

- **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - 2

PERFIL PROFISSIONAL DE CONDUTOR(A)-MANOBRADOR(A) DE EQUIPAMENTOS DE ELEVACÃO

CÓDIGO	- COP-008
ÁREA DE ACTIVIDADE	- CONSTRUÇÃO CIVIL E OBRAS PÚBLICAS OUTRAS
OBJECTIVO GLOBAL	- Conduzir e manobrar diferentes tipos de equipamentos industriais destinados à elevação, transporte e colocação de diversos materiais ou equipamentos.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Condutor(a)-Manobrador(a) de Equipamentos de Elevação

ACTIVIDADES

1. Preparar o trabalho a realizar de acordo com instruções recebidas:
 - 1.1. Verificar o estado geral do equipamento e seus acessórios e preparar as condições de funcionamento do mesmo efectuando, nomeadamente, a manutenção, lubrificação e testagem, bem como a verificação das condições de segurança do equipamento;
 - 1.2. Analisar as condições de segurança e de operacionalidade do local de trabalho e dos materiais que serão objecto de manipulação;
 - 1.3. Regular o equipamento em função da natureza do trabalho a efectuar e montar os acessórios adequados;
 - 1.4. Participar, quando necessário, no transporte do equipamento a manobrar e colocá-lo na posição conveniente para a execução dos trabalhos.
2. Conduzir e manobrar equipamentos de elevação, transporte e empilhamento, específicos do sector onde o profissional se enquadra, tendo em conta o quadro de riscos, nomeadamente, instabilidade do equipamento, queda de materiais transportados, colisões ou choques contra peões, obstáculos, estruturas e veículos:
 - 2.1. Operar pórticos e pontes rolantes, a fim de efectuar o transporte de cargas em percursos verticais e horizontais, procedendo à sua elevação e descida através dos respectivos comandos;
 - 2.2. Operar gruas e guindastes, a fim de efectuar a elevação, transporte e colocação de cargas nos locais pré-determinados, tendo em conta os sinais convencionais de manobra e outros sistemas de comunicação;
 - 2.3. Conduzir e operar empilhadores, a fim de elevar, transportar e depositar cargas em locais pré-determinados;
 - 2.4. Conduzir e operar multicarregadoras telescópicas, a fim de executar operações de elevação, alcance, transporte e colocação de cargas.
3. Efectuar operações de estacionamento dos equipamentos, respeitando as normas existentes para o efeito.
4. Efectuar a manutenção básica do equipamento e seus acessórios e proceder aos respectivos registos.
5. Efectuar relatórios do trabalho executado e comunicar superiormente as anomalias detectadas.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua portuguesa.

2. Noções de matemática – cálculo e geometria.
3. Noções de física – sistemas de unidades e medições, cálculo de volumes e densidades, forças, estática, dinâmica e alavancas.
4. Noções de mecânica e eletromecânica.
5. Segurança, higiene e saúde no trabalho.
6. Noções de protecção ambiental aplicáveis ao sector.
7. Noções de produtividade.
8. Tecnologia das infra-estruturas ou outras tecnologias específicas do sector onde o profissional se enquadra.
9. Tecnologia das edificações ou outras tecnologias específicas do sector onde o profissional se enquadra.
10. Movimentação de cargas.
11. Tecnologia dos equipamentos de elevação.
12. Condução e manobra de equipamentos de elevação.
13. Parqueamento de materiais.
14. Normas legais de circulação.
15. Manutenção dos equipamentos de elevação.
16. Legislação técnica específica.

SABERES-FAZER

1. Seleccionar os acessórios dos equipamentos de elevação de acordo com o trabalho pretendido.
2. Utilizar as técnicas de afinação, regulação e montagem do equipamento de elevação em função da natureza do trabalho a efectuar.
3. Verificar e testar a operacionalidade do equipamento de elevação por referência a padrões de funcionamento e a normas de segurança.
4. Interpretar os sinais convencionais de manobra.
5. Utilizar as técnicas de condução e manobra de equipamentos de elevação nos trabalhos para que são destinados e efectuar operações regulares de controlo do trabalho realizado.
6. Utilizar os processos de manutenção básica e limpeza dos equipamentos de elevação.
7. Ajustar as operações de condução e manobra dos equipamentos de elevação em função do peso e da dimensão da carga.
8. Identificar anomalias de funcionamento de equipamentos de elevação pelo reconhecimento das características apresentadas pelos mesmos.
9. Utilizar os procedimentos adequados de preenchimento de documentação relativa ao registo de anomalias.
10. Utilizar os procedimentos de descrição do trabalho efectuado.
11. Utilizar as normas de parqueamento dos equipamentos de elevação.

SABERES-SER

1. Adaptar-se a novas tecnologias.
2. Organizar as actividades de forma a responder às solicitações do serviço.
3. Promover um bom clima relacional com os colegas de trabalho e facilitar a interacção em situações de trabalho em equipa.

4. Integrar as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, no exercício da actividade.
5. Tomar iniciativa no sentido de resolver situações concretas e de emergência.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

DOMÍNIO SÓCIO-CULTURAL

- Legislação laboral e da actividade profissional
- Desenvolvimento pessoal, profissional e social

DOMÍNIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO

- Segurança, higiene e saúde no trabalho
- Cálculo e geometria
- Física
- Protecção ambiental
- Tecnologia das infra-estruturas ou outras tecnologias específicas do sector onde o profissional se enquadra
- Tecnologia das edificações ou outras tecnologias específicas do sector onde o profissional se enquadra
- Tecnologia dos equipamentos
- Mecânica
- Eletromecânica
- Movimentação de cargas
- Equipamentos de elevação, transporte e empilhamento
- Técnicas de condução e manobra de equipamentos de elevação
- Parqueamento de materiais
- Normas legais de circulação
- Manutenção do equipamento

➤ **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - 2