

Boletim do Trabalho e Emprego

9

1.^A SÉRIE

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

Preço 948\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 9	P. 515-600	8-MARÇO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	--------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE do CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros	519
— PE do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho	520
— PE das alterações dos CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e várias associações sindicais	521
— PE das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e outro	522
— PE das alterações do CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	523
— PE das alterações dos CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	523
— PE das alterações dos CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros e entre a mesma associação patronal e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros	524
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	525

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos)	525
--	-----

— CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (administrativos)	548
— CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras	571
— AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L. ^{da} , e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra	575
— AE entre a Portugal Telecom, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros — Alteração salarial e outras	576
— Acordo de adesão entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e o SINMTÁXI — Sind. Nacional dos Motoristas de Táxis e Automóveis de Aluguer de Ligeiros de Passageiros aos CCT entre aquela associação patronal e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros	585

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Feder. Nacional do Ensino e Investigação — FENEI — Alteração	586
— Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Norte — Alteração	593

II — Corpos gerentes:

— Feder. Nacional do Ensino e Investigação — FENEI	594
— SETCA — Sind. dos Engenheiros Técnicos de Ciências Agrárias	594
— Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Norte	595

Associações patronais:

I — Estatutos:

— Assoc. Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas — ANEMM, que passa a denominar-se Assoc. Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM	597
--	-----

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— Papelaria Fernandes, Indústria e Comércio, S. A.	599
— Amorim Revestimentos, S. A.	599
— Metalúrgica Luso-Italiana, S. A.	600



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

PE do CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, abrange as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1999, na sequência do qual a

FEQUIMETAL — Federação Intersindical dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outras associações sindicais se opuseram à extensão, pretendendo a salvaguarda da regulamentação colectiva por si outorgada.

A citada regulamentação colectiva acha-se consubstanciada no CCT entre a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1982, com a última alteração inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990. Esta exclusão já decorre no n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo que não é necessária a sua reafirmação no texto da portaria.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indús-

trias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade 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 representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais constantes da convenção produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1999, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 18 de Fevereiro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1999, abrange apenas as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas às Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1999, ao qual foi deduzida oposição por parte da FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, pretendendo a salvaguarda da regulamentação colectiva por si outorgada, aplicável nos sectores das indústrias da metalurgia e metalomecânica, bem como nas indústrias de ferragens, ciclomotores, motociclos e acessórios.

Para o primeiro dos referidos sectores essa regulamentação colectiva acha-se consubstanciada no contrato colectivo de trabalho para as indústrias metalúrgicas e metalomecânicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981, com as últimas alterações outorgadas pela FENAME — Federação Nacional do Metal e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras, insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1997. Para as indústrias de ferragens, ciclomotores, motociclos e acessórios, essa regulamentação acha-se consubstanciada no referido CCT para as indústrias metalúrgicas e metalomecânicas, com as últimas alterações outorgadas pela ABIMOTA — Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motociclos e Acessórios e outra e a supracitada federação sindical e outros, alterações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997. Estas extensões já decorrem do n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo que não é necessária a sua reafirmação no texto da portaria.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1999, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas filiados na associação sindical outorgante ou que nela se possam filiar;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante, mas que nela se possam filiar.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Abril de 1999, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 18 de Fevereiro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações dos CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e várias associações sindicais.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma federação de associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1999, e 33, de 8 de Agosto de 1999, das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e ainda do CCT celebrado entre a mesma associação patronal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, todos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999, abrangem apenas as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

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

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas às Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1999, na sequência do qual a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás se opôs à extensão, pretendendo a salvaguarda da regulamentação colectiva por si outorgada, aplicável nos sectores da metalurgia e metalomecânica, bem como nas indústrias de ferragens, ciclomotores, motociclos e acessórios.

Para o primeiro dos referidos sectores essa regulamentação colectiva acha-se consubstanciada no contrato colectivo de trabalho para as indústrias metalúrgicas e metalomecânicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981, com as últimas alterações outorgadas pela FENAME — Federação Nacional do Metal e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras, insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1997. Para as indústrias de ferragens, ciclomotores, motociclos e acessórios, essa regulamentação acha-se consubstanciada no referido CCT para as indústrias metalúrgicas e metalomecânicas, com as últimas alterações outorgadas pela ABIMOTA — Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motociclos e Acessórios e outra e a supracitada federação sindical e outros, alterações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997. Estas exclusões já decorrem do n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo que não é necessária a sua reafirmação no texto da portaria.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma federação de associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1999, e 33, de 8 de Agosto de 1999, das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e ainda do CCT celebrado entre a mesma associação patronal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, todas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante, bem como na associação patronal outorgante

também referida, que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante ou filiadas na associação patronal outorgante também referida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar.

2 — Não são ainda objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1999, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 18 de Fevereiro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1999, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1999, na sequência do qual a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal se opôs à extensão, pretendendo a salvaguarda da regu-

lamentação colectiva específica existente no sector da restauração e bebidas. Procedeu-se à audiência dos interessados. A citada regulamentação acha-se consubstanciada no CCT celebrado entre a ARESP — Associação da Restauração de Portugal e outra e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, com as últimas alterações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999. Esta exclusão já decorre do n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo que não é necessária a sua reafirmação no texto da portaria.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1999, são estendidas no distrito de Braga:

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

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, 43, 43, 2 e 48, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997 e 15 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1999, respectivamente.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 1999, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 18 de Fevereiro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1999, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstas na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1999, são estendidas, 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 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 representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Setembro de 1999, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 22 de Fevereiro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações dos CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 45, de 22 de Agosto e do 8 de Dezembro de 1999, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foram publicados os avisos relativos à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 38

e 47, de 15 de Outubro e de 22 de Dezembro de 1999, respectivamente, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 45, de 22 de Agosto e de 8 de Dezembro de 1999, respectivamente, são estendidas, no distrito de Faro:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes 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 nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, 43, 43, 2 e 48, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997 e 15 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1999, respectivamente.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1999, podendo as diferenças

salariais devidas ser pagas em até sete prestação mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 18 de Fevereiro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações dos CCT entre a AEPP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros e entre a mesma associação patronal e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEPP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1999, e as alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação patronal e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1999, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1999, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEPP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1999, e das alterações do contrato

ciação patronal e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1999, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- 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 outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Outubro de 1999, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 18 de Fevereiro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no 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 mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 5 e 8, de 8 e de 29 de Fevereiro de 2000, respectivamente.

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 nas associações patronais outorgantes 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 nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos).

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT), que abrange toda a actividade de cerâmica, obriga, por um lado, as empresas que se dedicam a esta actividade filiadas na APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica em toda a área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

2 — A APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica integra os seguintes subsectores:

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas e tubos de grés);
Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);
Cerâmica de louça sanitária;
Cerâmica utilitária e decorativa;
Cerâmicas especiais (produtos refractários, electro-técnicos e outros).

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei.

2 — O presente CCT vigorará pelo prazo de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3 — A proposta de revisão ou de denúncia deverá ser enviada à outra parte outorgante do CCT, a qual deverá responder no prazo mais curto possível, não excedendo os 30 dias seguintes à recepção.

4 — As negociações para revisão deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta de revisão, elaborando as partes logo o protocolo negocial.

CAPÍTULO II

Classificação profissional e admissão

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas numa das categorias profissionais ou profissões constantes do anexo I.

2 — Compete à comissão paritária, a requerimento de qualquer das partes, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do CCT após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

3 — Nos casos em que haja lugar a reclassificação profissional decorrente da aplicação dos números anteriores, esta deverá efectuar-se no prazo máximo de 60 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço das empresas os candidatos que possuam como habilitações o curso do ensino secundário ou habilitação oficialmente reconhecida como equivalente e a formação profissional eventualmente requerida para o seu exercício, com excepção das admissões para profissionais semiqualeificados ou não qualificados, para as quais são requeridas as habilitações mínimas legais.

2 — Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

Cláusula 5.^a

Documento de admissão

1 — A entidade empregadora deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) A identificação das partes;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como as demais prestações com carácter pecuniário;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal no momento da celebração do contrato;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2 — O empregador deve, ainda, prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

3 — A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do regulamento de empresa ou do instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

4 — Para cumprimento do dever de informação, a entidade empregadora pode solicitar apoio ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, no âmbito do programa de informação profissional previsto no Decreto-Lei n.º 59/92, de 13 de Abril.

5 — Findo o período experimental, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador um documento em papel timbrado do qual constem a categoria profissional, a classe ou o grau, o vencimento, o horário de trabalho no momento, o local de trabalho e as demais condições acordadas.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 150 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — O período experimental para os contratos a termo é constituído pelos primeiros 30 dias de execução do contrato, podendo nesse período qualquer das partes rescindi-lo, sem aviso prévio ou invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

4 — Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a 6 meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja

duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental será de 15 dias.

5 — Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias.

6 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Exercício de funções inerentes a outras profissões

1 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar tarefas de diferentes categorias profissionais ou graus para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondam à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

2 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as tarefas exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição de retribuição.

3 — O disposto nos números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissionais.

4 — No caso de às funções acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício das mesmas, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo,

5 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6 — Quando às tarefas temporariamente desempenhadas nos termos do número anterior corresponda um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse mesmo tratamento.

CAPÍTULO III

Mobilidade profissional

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo, devendo as circunstâncias e o prazo constar de documento escrito, assinado por ambas as partes.

2 — O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria que lhe for atribuída.

3 — Os trabalhadores admitidos nas condições desta cláusula terão direito às regalias estabelecidas neste contrato.

Cláusula 9.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria do trabalhador substituído durante o tempo dessa substituição.

2 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a 120 dias consecutivos, exceptuadas as substituições por período de férias, baixas prolongadas motivadas por acidente de trabalho, doença ou serviço militar, será o substituto integrado na categoria profissional do substituído, se assim o decidir.

Cláusula 10.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A empresa pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional de trabalhadores desde que haja acordo entre as partes por forma escrita, contendo esta a função a executar, bem como a data de início da cedência, a duração desta e a identificação das partes.

2 — Só se podem celebrar acordos de cedência ocasional de trabalhadores entre empresas do mesmo grupo societário.

3 — A cedência é feita temporariamente.

4 — O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos do contrato individual de trabalho como se o trabalhador se encontrasse ao serviço da empresa cedente, sem prejuízo de regime mais favorável relativo aos direitos do trabalhador na empresa cessionária durante a cedência.

5 — Em caso de incumprimento pela cessionária das obrigações assumidas para com o trabalhador cedido, assiste a este o direito a resolver o contrato, mediante declaração a enviar à cessionária e à cedente, que a obriga a recebê-lo de imediato ao seu serviço.

6 — Quando a cessionária se extinga por qualquer forma ou quando sem que haja extinção deixe de laborar, a cedente obriga-se, de igual modo, a receber de imediato o trabalhador cedido, com todos os direitos que o trabalhador auferia à data da cedência.

7 — Se a cedência ocasional motivar uma transferência temporária de local de trabalho, a entidade cessionária e ou entidade cedente assumirão todos os encargos daí resultantes, providenciando também e sempre que necessário ao adequado alojamento do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

1 — É sempre legítima a transferência do local de trabalho desde que ele resulte da transferência total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2 — Caso tal transferência cause prejuízo sério para o trabalhador, este pode optar por rescindir o contrato

de trabalho auferindo uma indemnização equivalente à que receberia se tivesse sido despedido sem justa causa.

3 — O conceito de local de trabalho exige uma interpretação adequada, não se considerando designadamente como tal a transferência para estabelecimentos pertencentes à mesma entidade patronal.

4 — Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra a prestar serviço.

5 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, na falta desta definição; o local 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.

6 — Nas transferências de local de trabalho por iniciativa da empresa para outras localidades, a empresa custeará todas as despesas feitas pelos trabalhadores e decorrentes da aludida transferência, nomeadamente:

- a) As despesas efectuadas com a deslocação do seu agregado familiar, assim como o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) A diferença de custo de transportes, se não houver mudança de residência.

7 — Nas transferências de iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, a transferência e as condições da mesma.

CAPÍTULO IV

Actividade sindical

Cláusula 12.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pela organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pela organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões promovidas pelas comissões sindicais ou intersindicais, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5 — Os delegados sindicais da empresa têm o direito de distribuir na mesma ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, utilizando para isso o crédito de horas fixado na lei, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

6 — As comissões sindicais e intersindicais quando promovam reuniões de trabalhadores, nos termos legais, são obrigadas a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 13.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

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

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito referido, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia.

5 — O número máximo de delegados sindicais por associação sindical a quem são atribuídos os direitos referidos no número anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Um por unidade de produção ou empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados;
- b) Dois por unidade de produção ou empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados;
- c) Três por unidade de produção ou empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados;
- d) Seis por unidade de produção ou empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados;
- e) Unidade de produção ou empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $(6 + n - 500) : 200$, representando n o número de trabalhadores.

6 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 14.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As direcções das associações sindicais podem solicitar reuniões aos órgãos de gestão das empresas.

Cláusula 15.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne com a entidade patronal ou com os seus representantes sempre que ambas as partes o julguem conveniente.

2 — Estas reuniões terão lugar, normalmente, fora das horas de serviço.

3 — Na eventualidade de as reuniões previstas nos números anteriores se efectuarem durante as horas de serviço, as horas despendidas não serão consideradas para o efeito do disposto na cláusula 13.^a

4 — Os dirigentes sindicais poderão ser chamados a participar nessas reuniões desde que as empresas nisso acordem.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) 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 sobre as suas ordens;
- b) Pagar-lhe a retribuição até ao último dia de cada mês;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de conhecimento e da produtividade;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições para dar resposta a essas necessidades;
- f) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais quando a responsabilidade não tenha sido transferida;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos, com vista ao exercício das suas atribuições;
- i) Proceder aos descontos nas retribuições e enviar aos sindicatos respectivos o valor das quotizações sindicais, em numerário, cheque ou vale do correio acompanhado do respectivo mapa ou suporte magnético, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, dos trabalhadores que expressamente solicitem esta modalidade de pagamento;
- j) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;

k) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Preservar e respeitar o património da empresa, designadamente os bens e equipamentos.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou companheiros;
- c) Diminuir a retribuição efectiva do trabalhador de qualquer forma, directa ou indirecta;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nas cláusulas 10.^a e 11.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabe-

lecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

2 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 19.^a

Quadros de pessoal

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

2 — A afixação nos locais de trabalho deve ser feita por forma bem visível durante um prazo de 45 dias.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será somente de segunda-feira a sexta-feira, não podendo exceder quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, designadamente os trabalhadores que laboram nas empresas, que eram abrangidas pelo CCT celebrado com a ANI-BAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho, o qual dispõe que o horário de trabalho é de trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29, de 8 Agosto de 1994, e 33, de 8 de Setembro de 1999.

2 — O período de trabalho diário terá início às 9 horas, salvo diferente proposta dos trabalhadores, e deverá ser interrompido, por um período não inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

3 — As empresas que tenham escritórios ou trabalhadores de escritório junto das unidades de produção, depósitos, armazéns ou outras dependências e facultem aos seus empregados meios de transporte privativo procurarão facultá-los a horas convenientes aos empregados abrangidos por esta convenção. As empresas que não facultem aos empregados meios de transporte privativo mas que lhes venham concedendo subsídios ou compensações a título de deslocação ou transporte continuarão a concedê-los nas mesmas condições.

4 — Os trabalhadores poderão ter uma tolerância de dez minutos depois da hora da entrada; por sua vez, as empresas poderão também beneficiar, quanto ao serviço dos empregados, de uma tolerância máxima de dez minutos depois da suspensão diária do serviço, quando se torne necessário terminar qualquer operação iniciada.

Estas tolerâncias, porém, só poderão ser utilizadas a título excepcional, não devendo, portanto, converter-se em sistema.

Cláusula 21.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário têm direito a retribuição especial, que nunca será inferior a 25% da remuneração mensal normal.

2 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

3 — Compete à entidade patronal requerer a isenção de horário, carecendo, contudo, da prévia concordância do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Horário flexível

1 — A entidade patronal poderá estabelecer, ouvidos os trabalhadores, horários de trabalho flexíveis.

2 — Considera-se horário flexível aquele em que os dias de trabalho, bem como as horas do início e termo do período de trabalho e os intervalos de descanso, podem ser variáveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

3 — Em horário flexível, considera-se trabalho suplementar o efectuado fora dos limites estabelecidos para a prestação de trabalho diário.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — O regime de trabalho em dois turnos rotativos ou o regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa conferem aos trabalhadores o direito a um subsídio mensal igual a 17% da retribuição.

2 — O regime de trabalho em três turnos rotativos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio mensal igual a 30% da retribuição.

3 — As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores em horário normal obrigam-se a servir ao mesmo preço uma refeição aos trabalhadores de turnos ou a substituí-la por qualquer outra forma.

4 — No trabalho por turnos os trabalhadores terão direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição. O tempo gasto na refeição é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar e nocturno

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

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

3 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filho(a) de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

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

- a) 70 % na 1.^a hora e 100 % nas restantes, se o trabalho for prestado em período diurno;
- b) 150 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado.

5 — Para todos os efeitos, considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

6 — Descanso compensatório:

- a) Se o trabalho for prestado em dia útil, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado;
- b) No caso de o trabalho suplementar ser prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

Cláusula 25.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 26.^a

Limites à prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho 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.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

CAPÍTULO VII

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Generalidades

1 — Princípios gerais:

- a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, nas normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho;
- b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;
- c) Até prova em contrário ou salvo estipulação imperativa expressa na lei, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — A remuneração mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a este contrato.

3 — Os trabalhadores abrangidos pela isenção de horário de trabalho terão direito, por esse motivo, a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25 % da sua retribuição.

Cláusula 28.^a

Documento, data e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, descrição das horas de trabalho suplementar e descrição de outras remunerações suplementares, os descontos e o montante líquido a receber.

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

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeita;
- b) O documento referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

2 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês seguinte ao da efectiva cobrança.

3 — A fórmula para o cálculo do salário/hora é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

RM= retribuição mensal;
HS= número de horas de trabalho semanal.

4 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo III.

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

Aos trabalhadores ao serviço das empresas inseridas nos subsectores de actividade aplicam-se os seguintes regimes de diuturnidades:

1) Subsector da cerâmica estrutural:

- a) Uma diuturnidade de 1885\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades;
- b) Os trabalhadores com três ou mais anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório que se encontravam ao serviço da empresa em 15 de Agosto de 1994 venceram a primeira diuturnidade;
- c) Porém, todos os trabalhadores, com 10 ou mais anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório ou que perfizeram 3 anos antes da data referida na alínea b) venceram duas diuturnidades;
- d) Para o ano 2000 fixa-se o valor de 1885\$ para as diuturnidades, quer vencidas quer vincendas;
- e) As diuturnidades são independentes da remuneração de base efectiva do trabalhador, acrescendo-lhe;

2) Subsectores da cerâmica de pavimentos e revestimentos e da cerâmica de louça sanitária, com excepção das empresas que cumpriam o designado «CCT do barro vermelho», que continua a cumprir o regime contido no n.º 1 desta cláusula:

A retribuição base efectivamente auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6% por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de seis diuturnidades;

3) Subsectores da cerâmica de louça utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais, com excepção das empresas que cumpriam o designado «CCT do barro vermelho», que continua a cumprir o regime contido no n.º 1 desta cláusula:

A retribuição base efectivamente auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6% por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de seis diuturnidades. No entanto e para estes dois subsectores, para o ano 2000 mantém-se inalterável quer o valor das diuturnidades, vencidas quer vincendas, cujo valor mínimo foi fixado em 6591\$;

4) Em qualquer dos casos mantém-se o direito às diuturnidades vencidas.

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 680\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado. No entanto, se o trabalhador prestar quatro horas de trabalho, repartidas duas horas pelo período da manhã e duas pelo período da tarde, não perde o direito ao subsídio desse dia.

2 — Os trabalhadores que no decurso do período de uma semana tenham faltado injustificadamente oito horas ou mais seguidas perdem o direito ao subsídio de refeição correspondente a essa semana.

3 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição, pelo que não é devido na retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal.

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não será atribuído aos trabalhadores cujas entidades patronais forneçam uma refeição completa ou nela participem com montantes não inferiores aos referidos no n.º 1

5 — Este subsídio aplica-se somente ao subsector da cerâmica estrutural, assim como às empresas dos outros subsectores que tinham observado o designado «CCT do barro vermelho».

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores das empresas inseridas nos subsectores de actividade aplicam-se os seguintes regimes de abono para falhas:

1) Subsector da cerâmica estrutural:

Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 2740\$ para falhas. Em caso de ausência do titular, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição;

2) Subsectores da cerâmica de pavimentos e revestimentos e da cerâmica de louça sanitária:

Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 4% para falhas sobre a remuneração certa mínima mensal prevista para esta categoria profissional no anexo III (tabela n.º 2). Em caso de ausência, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição. Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade;

3) Subsectores da cerâmica de louça utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais:

Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 4% para falhas sobre a remuneração

certa mínima mensal prevista para esta categoria profissional no anexo III (tabela n.º 3). Em caso de ausência, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição. Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de trabalho prestado até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional até à data de cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado, este terá direito:

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

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

CAPÍTULO VIII

Deslocações

Cláusula 33.^a

Princípio geral

1 — Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho ao serviço da entidade patronal por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

2 — As deslocações efectuadas em veículo dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,30 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

3 — Os trabalhadores podem recusar-se a utilizar a viatura própria para serviço da empresa.

4 — Todas as despesas feitas pelos trabalhadores ao serviço da empresa serão pagas, integralmente, por esta, contra documentos.

5 — Os trabalhadores que normalmente se deslocam em serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 3500 contos.

Cláusula 34.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, até duas horas para cada percurso, o regresso diário dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações todas as que excedem o limite previsto na cláusula 34.^a

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

3 — O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a seis horas consecutivas, o trabalhador só iniciará o trabalho no dia imediato.

4 — Todos os trabalhadores deslocados terão direito quinzenalmente ao pagamento das viagens de e para o local da sua residência durante o fim-de-semana.

5 — Sempre que em serviço um profissional conduza veículos da empresa, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, à excepção dos casos de responsabilidade criminal.

6 — Sempre que um profissional se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável pela parte do salário que eventualmente não esteja coberta pelo seguro.

Cláusula 36.^a

Doenças em deslocação

1 — Durante o período de doença comprovada o trabalhador deslocado mantém todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tem ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber o tratamento adequado previsto pelo médico.

2 — Nas situações previstas no número anterior tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento e, neste caso, às despesas de transladação ou funeral.

3 — O trabalhador ou os seus familiares obrigam-se a reembolsar a empresa de todos os subsídios ou prestações que vierem a receber da segurança social ou da seguradora, excepto a verba resultante da cláusula 33.^a, no seu n.º 5, obrigando-se a requerê-los dentro dos prazos legais.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado nos dias de descanso semanal ou nos feriados têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, independentemente do tempo de trabalho prestado.

3 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

5 — São, para todos os efeitos, considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 3:

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
A terça-feira de Carnaval.

6 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal, com a salvaguarda do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores, no ano de admissão e desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de oito dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal.

4 — 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.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre as partes de 1 de Janeiro a 15 de Abril.

6 — As férias devem ser gozadas no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

7 — O mapa de férias deve ser afixado até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

8 — Na falta de acordo entre as partes para a marcação do período de férias caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

9 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

10 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na mesma empresa ou unidade de produção, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

11 — A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou unidade de produção nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento até 30 dias consecutivos entre o período de 31 de Outubro a 1 de Maio.

12 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou unidade de produção não prejudica o gozo efectivo do gozo de férias a que o trabalhador tenha direito.

13 — Quando as empresas ou unidades de produção encerrarem, será salvaguardado, no mínimo, o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias dentro do período acordado pelas partes para esse efeito.

14 — No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste instrumento, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 39.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — O subsídio referido no número anterior beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

4 — A entidade patronal deverá passar ao trabalhador documento comprovativo da autorização e período de licença sem retribuição.

Cláusula 41.^a

Faltas —Princípios gerais

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

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

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — As faltas devem ser comunicadas por escrito em impresso próprio fornecido pela empresa, do qual será devolvida ao trabalhador cópia visada, depois de identificada a natureza da falta pelo responsável pelos serviços de pessoal.

Cláusula 42.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Durante cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras;
- c) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos, avós e bisavós do cônjuge ou outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de dirigente sindical, delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, bem como os trabalhadores requisitados pelo sindicato para aquele efeito;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos do regime legal do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, aci-

dente ou cumprimento de obrigações legais e necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- g) Exercício das funções de bombeiro pelo tempo necessário, se como tal estiverem inscritos;
- h) As motivadas por doação de sangue pelo tempo indispensável para esse efeito;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

3 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, para além dos créditos previstos nesta convenção e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença ou de acidente de trabalho, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 74.^a e 75.^a;
- c) As faltas consequentes das situações previstas na alínea f) do n.º 1 desta cláusula, sem prejuízo do disposto na lei.

4 — As faltas previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula entendem-se como dias completos a partir do dia seguinte ao da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

Cláusula 43.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelos trabalhadores sem observância do estabelecido neste CCT.

2 — As faltas não justificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, devendo proceder-se ao seu desconto, quando os períodos de ausência perfizerem o equivalente ao período diário de trabalho.

3 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano civil.

5 — O valor da hora, para efeitos de desconto das faltas não justificadas, é calculado em cada mês, tendo em conta a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

RM= retribuição mensal;

HS=número de horas de trabalho semanal.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 44.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Licença de maternidade:

- a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Para todos os efeitos aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto;
- c) Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo dos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- e) O período de licença a seguir a aborto terá a duração de 30 dias.

2 — Outros direitos da mãe:

- a) Sempre que for aconselhável por recomendação médica, a trabalhadora poderá gozar as suas férias imediatamente antes ou após a licença de maternidade;
- b) Durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas, ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição;
- c) Durante o período de gravidez e até um ano após o parto a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno;
- d) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- e) A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais;
- f) Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, a trabalhadora tem direito a interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração;
- g) No caso de amamentação, o período de dispensa mencionado na alínea anterior, manter-se-á enquanto a mesma durar.

3 — Direitos do pai:

- a) Quando ocorrer o nascimento de um filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias

úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos;

- b) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias ou 90 de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai;
- c) Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda tinha direito;
- d) A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — Direitos da mãe e do pai — no caso de não haver lugar a amamentação, por decisão conjunta da mãe e do pai, tem este direito a dispensa nos termos referidos na alínea f) do n.º 2 desta cláusula, para assistência e ou aleitação até o filho perfazer um ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

Cláusula 45.^a

Garantias dos trabalhadores menores

1 — A entidade empregadora deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação e evitando qualquer dano no seu desenvolvimento físico e mental.

2 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições específicas sobre exames médicos, os empregadores devem submeter os trabalhadores menores a:

- a) Exame médico que certifique as capacidades física e psíquica adequadas ao exercício das funções, a realizar até 15 dias após a admissão, sempre que a duração provável da prestação de trabalho se mantenha para além de três meses;
- b) Exame médico anual, por forma a prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o desenvolvimento físico e mental.

CAPÍTULO XI

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 46.^a

Âmbito e aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 47.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 48.^a

Prescrição da infracção disciplinar

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

Cláusula 49.^a

Sanções aplicáveis

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

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

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

4 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 50.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A entidade patronal manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a entidade patronal fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota de registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 51.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da 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 52.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicié a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal 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 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.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade patronal, 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 entidade patronal 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, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 desta cláusula, à associação sindical, que podem, no prazo, de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção 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 diminuírem 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 da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 53.^a

Notificação da nota de culpa

O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

Cláusula 54.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 52.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 52.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 52.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 55.^a

Consequências da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos dos números seguintes.

3 — Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além

das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

- a) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a 3 meses;
- b) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea a), mais o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;
- c) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea a), mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
- d) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea c), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço.

4 — Tratando-se de sanção abusiva e, se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 3 desta cláusula.

5 — Tratando-se de suspensão abusiva, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 56.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

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 exceder os períodos normais de trabalho;
- c) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter posto os sindicatos ao corrente das transgressões às leis do trabalho e deste contrato colectivo de trabalho cometidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;
- e) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a empresa em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução;
- f) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- g) Exercer ou candidatar-se a funções e organismos sindicais ou de delegado sindical;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 58.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a fixada neste contrato.

CAPÍTULO XII

Prescrição, regime de prova e privilégio de créditos

Cláusula 59.^a

Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

Cláusula 60.^a

Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 61.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

Cláusula 62.^a

Arbitragem

A entidade empregadora e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 63.^a

Princípio geral

As entidades patronais obrigam-se a cumprir as disposições legais em vigor sobre esta matéria.

Cláusula 64.^a

Exames médicos

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido previamente submetido a exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui aptidão física necessária para as funções a desempenhar.

2 — 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.

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

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 65.^a

Princípios gerais

1 — A entidade empregadora deve facilitar, sempre que possível, a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão.

2 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços.

3 — Por efeito de formação profissional promovida pela entidade empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados nem diminuídos nos direitos e regalias.

4 — Se o trabalhador por motivos de ordem pessoal ou social estiver impossibilitado de frequentar determinado curso de formação, deve ser-lhe dada nova possibilidade posteriormente, não podendo ser afectado nos seus direitos por invocação desses motivos.

5 — Quando o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, esta procurará encontrar colocação para o trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos postos de trabalho adequados.

Cláusula 66.^a

Responsabilidade da entidade empregadora

1 — A entidade empregadora é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo para tanto e sempre que possível:

- a) Fomentar a frequência de cursos de interesse para a empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a frequência de aulas e a preparação para exames;
- b) Criar cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência desses cursos com bom aproveitamento, para efeito de promoção. Nestes casos, a entidade empregadora assegurará o acesso a esses cursos a todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias.

2 — A entidade empregadora obriga-se a obter, sempre que possível, um certificado de frequência dos cursos

ministrados de formação ou aperfeiçoamento profissional.

3 — Quando qualquer acção de formação tenha lugar fora do local de trabalho, impondo deslocação do próprio trabalhador para fora do seu espaço habitual de deslocação, a empresa suportará os custos de deslocação e os de alojamento quando necessário.

4 — Sempre que o curso de formação profissional tenha lugar fora do horário normal de trabalho do trabalhador, este poderá legitimamente recusar participar no mesmo.

Cláusula 67.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores:

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

CAPÍTULO XV

Comissão técnica paritária

Cláusula 68.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste CCT.

Cláusula 69.^a

Constituição

1 — É constituída uma comissão formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados, os quais não terão, todavia, direito a voto.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 70.^a

Normas de funcionamento

1 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2 — Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalho para a sessão com indi-

cação concreta do problema a resolver até 15 dias antes da data da sua reunião.

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

Cláusula 71.^a

Atribuições

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente CCT.

Cláusula 72.^a

Deliberações

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

2 — Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto.

3 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este CCT e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

4 — As deliberações devem ser remetidas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XVI

Regalias sociais

Cláusula 73.^a

Refeitórios

Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde possam tomar as suas refeições, salvo casos de impossibilidade de obtenção de espaço para o efeito.

Cláusula 74.^a

Complemento do subsídio de doença

O complemento do subsídio de doença é direito adquirido dos trabalhadores nas empresas em que já se verifique.

As empresas em que ainda não se verifique tal prática, nos termos dos números desta cláusula, deverão proceder, logo que possível, à sua aplicação.

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — Durante o período de doença os trabalhadores receberão, por inteiro e no final de cada mês, a remuneração mensal, reembolsando a entidade patronal no quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receberem.

3 — O disposto nesta cláusula aplica-se a todo o sector da cerâmica, com a excepção do subsector da cerâmica estrutural, assim como as empresas de outros subsectores que seguissem o designado «CCT do barro vermelho».

Cláusula 75.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para a continuação do desempenho das funções anteriores, motivada por acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão para nova função, pagando ao trabalhador a diferença entre a remuneração correspondente à diferença entre a remuneração correspondente à nova categoria mais a pensão a que este tem direito e aquela que corresponderia à categoria anterior.

2 — Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a retribuição da anterior categoria do trabalhador e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas ao trabalhador em causa.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal 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 qualquer dos casos referidos nos números anteriores, o trabalhador terá direito à retribuição, promoções e subsídios que lhe seriam devidos caso não tivesse ocorrido o acidente ou doença profissional.

5 — O disposto nesta cláusula aplica-se a todo o sector da cerâmica, com a excepção do subsector da cerâmica estrutural, assim como as empresas de outros subsectores que seguissem o designado «CCT do barro vermelho».

Cláusula 76.^a

Reforma

O complemento de subsídio de invalidez ou passagem à reforma por velhice é direito adquirido dos trabalhadores nas empresas em que já se verifique.

As empresas em que ainda não se verifique tal prática, nos termos dos números desta cláusula, deverão proceder, logo que possível, à sua aplicação.

1 — Em caso de invalidez ou passagem à reforma por velhice e tendo-se em consideração o montante a receber das instituições de segurança social, as empresas completarão a diferença entre a reforma da segurança social e a remuneração que o trabalhador deveria auferir como se estivesse no efectivo do seu trabalho.

2 — Os trabalhadores reformados terão direito às remunerações e demais regalias correspondentes à categoria a que pertenciam como se continuassem ao serviço.

3 — O disposto nesta cláusula aplica-se a todo o sector da cerâmica, com a excepção do subsector da cerâmica estrutural, assim como as empresas de outros subsectores que seguissem o designado «CCT do barro vermelho».

Cláusula 77.^a

Falecimento do trabalhador

Quando ocorra o falecimento de um trabalhador, a sua herança será integrada também por todos os créditos emergentes do seu contrato de trabalho vencido até à data da sua morte.

Cláusula 78.^a

Pensão por incapacidade parcial

Aos trabalhadores que recebam pensões por incapacidade parcial adquirida ao serviço da empresa por motivos de acidente de trabalho não poderá esta deduzir nos vencimentos fixados para a sua categoria a importância da referida pensão, desde que continuem a exercer as mesmas funções.

Cláusula 79.^a

Normas adicionais

1 — Os complementos referidos nas cláusulas 74.^a e 75.^a desta convenção só serão devidos no caso de não serem cobertos pela entidade seguradora e na medida em que não forem.

2 — Todos os complementos previstos nas cláusulas 74.^a e 76.^a só serão pagos pelas empresas caso não venham a ser pagas pelo sistema de segurança social.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias, de carácter regular ou permanente, que estejam a ser praticadas.

2 — Esta convenção sucede:

- a) Ao CCT celebrado entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e a APICC — Associação Portuguesa de Industriais da Cerâmica de Construção, cujas publicações estão insertas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1997, 20, de 29 de Maio de 1996, 33, de 8 de Setembro de 1995, 33, de 8 de Setembro de 1994, 16, de 29 de Abril de 1992, 10, de 15 de Março de 1991, 12, de 29 de Março de 1990, 12, de 29 de Março de 1989, 5, de 8 de Fevereiro de 1988, 5 de 8 de Fevereiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 40, de 29 de Outubro de 1983, 39, de 22 de Outubro de 1982, e 47, de 22 de Novembro de 1981;
- b) E o CCT celebrado com a APC — Associação Portuguesa de Cerâmica, cujas publicações estão insertas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1997, 25, de 8 de Julho de 1996, 25, de 8 de

Julho de 1995, 26, de 15 de Julho de 1994, 13, de 8 de Abril de 1992, 10, de 15 de Março de 1991, 11, de 22 de Março de 1990, 10, de 15 de Março de 1989, 10, de 15 de Março de 1988, 8, de 28 de Fevereiro de 1987, 48, de 29 de Dezembro de 1984, 48, de 29 de Dezembro de 1983, 48, de 29 de Dezembro de 1982, 39, de 22 de Outubro de 1981, e 29, de 8 de Agosto de 1980.

Cláusula 81.^a

Reclassificações

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção se encontrem classificados como guarda-livros e escriturário principal serão reclassificados respectivamente para categoria profissional de técnico de contabilidade e assistente administrativo.

ANEXO I

Definição de funções

Analista de sistemas/analista de informática. — 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 rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programa; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado em conformidade por analista orgânico e analista de sistemas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres mais especializados de natureza administrativa. Está habilitado para o tratamento automático da informação, nomeadamente terminais de computador e microcomputador. Pode ainda exercer algumas tarefas de secretariado, traduzir e retroverter documentos e orientar e coordenar tecnicamente a actividade de um grupo de profissionais menos qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou

nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de contabilidade (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 da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, ou resultados de exploração ou a situação patrimonial; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, como técnico oficial de contas.

Chefe de departamento, serviços ou divisão:

- 1) Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;
- 2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que na empresa depende directamente da entidade patronal ou administração e superintende em serviços administrativos.

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

Chefe de vendas. — É o trabalhador que, de acordo com a definição, é responsável por um ou mais sectores de venda da empresa, dirigindo os trabalhadores adjuntos aos mesmos,

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes e faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

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

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho e em estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Director de serviços. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais actividades fundamentais da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Escriturário:

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

de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritórios;

- 2) Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera com a unidade central de um sistema informático ou ordenador. Executa todos os procedimentos diários do sistema, bem como as rotinas de funcionamento ou preparação de trabalho. Pode também introduzir, elaborar ou recolher dados de qualquer suporte de informação através de terminais.

Perfurador-verificador/operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente, e prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou agrava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como operador de terminais.

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

Programador. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos/informáticos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos/informáticos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

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. Anota pedidos de informações.

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

Técnicos administrativos. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica, com habilitação superior ou não:

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas sem desatender a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

- e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

- a) Supervisiona, directa e continuamente, outros do mesmo nível profissional, para o que é requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica;

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas que integrem outros técnicos/licenciados/bacharéis, situando-os nas linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos de trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo que integrem outros técnicos/licenciados/bacharéis na planificação e desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais

- complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com a observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
 - d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos por contas a débito e crédito, de acordo com o plano de contas, e elabora documentos e comprovantes internos para a contabilização; verifica se os documentos foram correctamente escriturados nos registos manuais ou informatizados, concilia contas, especialmente as de relações com terceiros, garantindo a fidedignidade dos saldos; confere os balancetes periódicos, verificando a justeza dos saldos das várias contas de grau inferior e a sua correspondência com o balancete do Razão Geral; colabora com o técnico oficial de contas nas operações de regularização das contas e no apuramento de resultados; colabora com o técnico oficial de contas na elaboração das demonstrações financeiras — balanço, demonstração de resultados e anexos; elabora os documentos oficiais para pagamento de impostos e outras obrigações; recolhe elementos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; colabora na aplicação dos objectivos fixados para curto e médio prazos; pode coordenar outros trabalhadores.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções efectuadas e a actividade comercial desenvolvida.

ANEXO II

Condições específicas de acesso e promoção

I — Densidades

O número de assistentes administrativos não será nunca inferior a 20% da totalidade dos escriturários.

II — Acesso e promoção

1 — É obrigatória a promoção dos estagiários a escriturários logo que completem dois anos na categoria e possuam as habilitações mínimas.

2 — Os paquetes que não passem a estagiários serão promovidos a contínuos logo que atinjam 18 anos de idade.

3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completem três anos na respectiva classe a contar da data da última promoção.

4 — No provimento dos lugares sem acesso automático as entidades patronais deverão dar sempre preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, tendo como critério de escolha:

- a) Competência e zelo;
- b) Maiores habilitações profissionais e literárias, incluindo cursos de formação;
- c) Antiguidade.

5 — A promoção do trabalhador a qualquer das profissões ou categorias previstas só terá lugar mediante acordo do mesmo.

6 — Técnicos administrativos (graus):

6.1 — Os técnicos administrativos sem habilitações equivalentes ao curso superior e os técnicos habilitados com o bacharelato do grau I ascenderão automaticamente ao grau I-B, respectivamente, após dois ou um anos de permanência neste grau.

6.2 — Após um ou dois anos de permanência no grau I-B, respectivamente para técnicos licenciados e técnicos não licenciados, passam ao grau II.

7 — A antiguidade na categoria ou no grau conta-se a partir da data da última promoção.

ANEXO III-A

Tabelas de remunerações certas mínimas — Ano de 1999

As tabelas salariais em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2000 tiveram como base as tabelas e os valores pecuniários seguintes, que vigoraram durante o ano de 1999:

CCT do barro vermelho — Subsector da cerâmica estrutural

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A-1	Director administrativo Director de serviços Chefe geral de serviços	142 260\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A	Chefe de escritório Analista de sistema Chefe de contabilidade Técnico de contas Chefe de serviços Chefe de departamento	129 246\$00
B	Chefe de secção Guarda-livros Tesoureiro	117 620\$00
C	Escrivão principal Operador de computador	110 658\$00
D	Caixa Correspondente em línguas estrangeiras Primeiro-escriturário Operador de máquinas de contabilidade ou de escrituração de 1. ^a	103 855\$00
E	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade ou de escrituração de 2. ^a	94 375\$00
F	Cobrador	89 930\$00
G	Terceiro-escriturário	85 538\$00
H	Telefonista	83 610\$00
I	Contínuo Porteiro	76 807\$00
J	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	76 110\$00
K	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	64 167\$00
L	Paquete	48 902\$00

O abono para falhas passou de 2540\$ para 2630\$.
O valor do subsídio de refeição passou de 580\$ para 600\$ por dia.
O montante de cada diuturnidade será mantido em 1885\$.

CCT do barro branco –Restantes subsectores

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Técnico/licenciado/bacharel do grau VI ...	268 143\$00
2	Técnico/licenciado/bacharel do grau V ...	237 854\$00
3	Director de serviços Técnico/licenciado/bacharel do grau IV ...	182 210\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
4	Chefe de contabilidade com funções de técnico de contas Chefe de escritório Técnico de contas Técnico/licenciado/bacharel do grau III ...	155 740\$00
5	Analista de sistemas Chefe de serviços, de departamento ou de divisão	139 350\$00
6	Assistente administrativo do grau II Chefe de secção Guarda-livros Programador Tesoureiro Técnico/licenciado/bacharel do grau II ...	127 255\$00
7	Assistente administrativo do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção Técnico/licenciado/bacharel do grau I-B	114 630\$00
8	Caixa Primeiro-escriturário Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico Técnico/bacharel do grau I-A	109 857\$00
9	Cobrador Segundo-escriturário Perfurador-verificador Operador de registo de dados Operador de terminais	99 778\$00
10	Telefonista	89 116\$00
11	Contínuo com mais de 21 anos Porteiro	82 220\$00
12	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	79 940\$00
13	Contínuo de 18 a 21 anos Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	68 057\$00
14	Paquete de 16/17 anos	52 568\$00
15	Paquete de 15 anos	48 112\$00

ANEXO III

Enquadramento profissional e remunerações

1 –Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica estrutural para o ano de 2000

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
A-1	Chefe geral de serviços Director administrativo Director de serviços	147 960\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
A	Analista de sistema Chefe de contabilidade Chefe de departamento Chefe de escritório Chefe de serviços Técnico oficial de contas	134 420\$00
B	Chefe de secção Chefe de vendas Programador informático Técnico de contabilidade Tesoureiro	122 330\$00
C	Correspondente em línguas estrangeiras Assistente administrativo Inspector de vendas Operador de computador	115 120\$00
D	Caixa Primeiro-escriturário Vendedor	108 010\$00
E	Segundo-escriturário Demonstrador	98 150\$00
F	Cobrador	93 530\$00
G	Terceiro-escriturário	88 960\$00
H	Telefonista	86 960\$00
I	Contínuo Porteiro	79 880\$00
J	Estagiário do 2.º ano	79 160\$00
K	Estagiário do 1.º ano	66 740\$00
L	Paquete	63 800\$00

2 –Tabela de remunerações certas mínimas dos subsectores da cerâmica de pavimentos e revestimentos e da cerâmica de louça sanitária para o ano de 2000.

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Técnico administrativo do grau VI	277 530\$00
2	Técnico administrativo do grau V	246 180\$00
3	Técnico administrativo do grau IV	188 590\$00
4	Chefe de contabilidade Chefe de escritório Técnico oficial de contas Técnico administrativo do grau III	161 200\$00
5	Analista de sistemas Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II	144 230\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
6	Assistente administrativo do grau II Chefe de secção Chefe de vendas Programador Tesoureiro Técnico administrativo do grau I-B Técnico de contabilidade	131 710\$00
7	Assistente administrativo do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção Técnico administrativo do grau I-A	118 650\$00
8	Caixa Primeiro-escriturário Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico Vendedor	113 710\$00
9	Cobrador Segundo-escriturário Perfurador-verificador/operador de registo de dados Operador de terminais Demonstrador	103 280\$00
10	Telefonista	92 240\$00
11	Contínuo (com mais de três anos) Porteiro	85 100\$00
12	Estagiário do 2.º ano	82 740\$00
13	Contínuo (até três anos) Estagiário do 1.º ano	70 440\$00
14	Paquete de 17 anos	63 800\$00
15	Paquete de 16 anos	63 800\$00

Nota n.º 1. — As empresas de pavimentos e revestimentos que anteriormente cumpriam o CCT do barro vermelho farão um aumento de 3,5% sobre as remunerações que actualmente praticam, desde que esta actualização não seja ultrapassada pelos limites da tabela acima indicada.

3 –Tabela de remunerações certas mínimas dos subsectores da cerâmica utilitária e decorativa das cerâmicas especiais para o ano de 2000.

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Técnico administrativo do grau VI	276 190\$00
2	Técnico administrativo do grau V	244 990\$00
3	Técnico administrativo do grau IV	187 680\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
4	Chefe de contabilidade Chefe de escritório Técnico oficial de contas Técnico administrativo do grau III	160 420\$00
5	Analista de sistema Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II	143 540\$00
6	Assistente administrativo do grau II Chefe de secção Chefe de vendas Programador Tesoureiro Técnico administrativo do grau I-B Técnico de contabilidade	131 080\$00
7	Assistente administrativo do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção Técnico administrativo do grau I-A	118 070\$00
8	Caixa Primeiro-escriturário Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico Vendedor	113 160\$00
9	Cobrador Segundo-escriturário Perfurador-verificador/operador de registo de dados Operador de terminais Demonstrador	102 780\$00
10	Telefonista	91 790\$00
11	Contínuo (com mais de três anos) Porteiro	84 690\$00
12	Estagiário do 2.º ano	82 340\$00
13	Contínuo (até três anos) Estagiário do 1.º ano	70 100\$00
14	Paquete de 17 anos	63 800\$00
15	Paquete de 16 anos	63 800\$00

Nota n.º 2. — As empresas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa que cumpriam o designado «CCT do barro vermelho» serão abrangidas pelo regime salarial do subsector da cerâmica estrutural.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1999.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 19 de Fevereiro de 2000.

Depositado em 23 de Fevereiro de 2000, a fl. 33 do livro n.º 9, com o n.º 25/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (administrativos).

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT), que abrange toda a actividade de cerâmica, obriga, por um lado, as empresas que se dedicam a esta actividade filiadas na APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica em toda a área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica integra os seguintes subsectores:

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas e tubos de grés);
Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);
Cerâmica de louça sanitária;
Cerâmica utilitária e decorativa;
Cerâmicas especiais (produtos refractários, electro-técnicos e outros).

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei.

2 — O presente CCT vigorará pelo prazo de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3 — A proposta de revisão ou de denúncia deverá ser enviada à outra parte outorgante do CCT, a qual deverá responder no prazo mais curto possível, não excedendo os 30 dias seguintes à recepção.

4 — As negociações para revisão deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta de revisão, elaborando as partes logo o protocolo negocial.

CAPÍTULO II

Classificação profissional e admissão

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas numa das categorias profissionais ou profissões constantes do anexo I.

2 — Compete à comissão paritária, a requerimento de qualquer das partes, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que pas-

sarão a fazer parte integrante do CCT após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

3 — Nos casos em que haja lugar a reclassificação profissional decorrente da aplicação dos números anteriores, esta deverá efectuar-se no prazo máximo de 60 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço das empresas os candidatos que possuam como habilitações o curso do ensino secundário ou habilitação oficialmente reconhecida como equivalente e a formação profissional eventualmente requerida para o seu exercício, com excepção das admissões para profissionais semiqualeificados ou não qualificados, para as quais são requeridas as habilitações mínimas legais.

2 — Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

Cláusula 5.^a

Documento de admissão

1 — A entidade empregadora deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) A identificação das partes;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como as demais prestações com carácter pecuniário;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal no momento da celebração do contrato;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2 — O empregador deve, ainda, prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

3 — A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do regulamento de empresa ou do instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

4 — Para cumprimento do dever de informação, a entidade empregadora pode solicitar apoio ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, no âmbito do programa de informação profissional previsto no Decreto-Lei n.º 59/92, de 13 de Abril.

5 — Findo o período experimental, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador um documento em papel timbrado do qual constem a categoria profissional, a classe ou o grau, o vencimento, o horário de trabalho no momento, o local de trabalho e as demais condições acordadas.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 150 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — O período experimental para os contratos a termo é constituído pelos primeiros 30 dias de execução do contrato, podendo nesse período qualquer das partes rescindi-lo, sem aviso prévio ou invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

4 — Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a 6 meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental será de 15 dias.

5 — Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias.

6 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Exercício de funções inerentes a outras profissões

1 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar tarefas de diferentes categorias profissionais ou graus para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondam à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

2 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as tarefas exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição de retribuição.

3 — O disposto nos números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissionais.

4 — No caso de às funções acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício das mesmas, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo,

5 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6 — Quando às tarefas temporariamente desempenhadas nos termos do número anterior corresponda um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse mesmo tratamento.

CAPÍTULO III

Mobilidade profissional

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo, devendo as circunstâncias e o prazo constar de documento escrito, assinado por ambas as partes.

2 — O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria que lhe for atribuída.

3 — Os trabalhadores admitidos nas condições desta cláusula terão direito às regalias estabelecidas neste contrato.

Cláusula 9.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria do trabalhador substituído durante o tempo dessa substituição.

2 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a 120 dias consecutivos, exceptuadas as substituições por período de férias, baixas prolongadas motivadas por acidente de trabalho, doença ou serviço militar, será o substituto integrado na categoria profissional do substituído, se assim o decidir.

Cláusula 10.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A empresa pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional de trabalhadores desde que haja acordo entre as partes por forma escrita, contendo esta a função a executar, bem como a data de início da cedência, a duração desta e a identificação das partes.

2 — Só se podem celebrar acordos de cedência ocasional de trabalhadores entre empresas do mesmo grupo societário.

3 — A cedência é feita temporariamente.

4 — O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos do contrato individual de trabalho como se o trabalhador se encontrasse ao serviço da empresa cedente, sem prejuízo de regime mais favorável relativo aos direitos do trabalhador na empresa cessionária durante a cedência.

5 — Em caso de incumprimento pela cessionária das obrigações assumidas para com o trabalhador cedido, assiste a este o direito a resolver o contrato, mediante declaração a enviar à cessionária e à cedente, que a obriga a recebê-lo de imediato ao seu serviço.

6 — Quando a cessionária se extinga por qualquer forma ou quando sem que haja extinção deixe de laborar, a cedente obriga-se, de igual modo, a receber de imediato o trabalhador cedido, com todos os direitos que o trabalhador auferia à data da cedência.

7 — Se a cedência ocasional motivar uma transferência temporária de local de trabalho, a entidade cessionária e ou entidade cedente assumirão todos os encargos daí resultantes, providenciando também e sempre que necessário ao adequado alojamento do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

1 — É sempre legítima a transferência do local de trabalho desde que ele resulte da transferência total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2 — Caso tal transferência cause prejuízo sério para o trabalhador, este pode optar por rescindir o contrato de trabalho auferindo uma indemnização equivalente à que receberia se tivesse sido despedido sem justa causa.

3 — O conceito de local de trabalho exige uma interpretação adequada, não se considerando designadamente como tal a transferência para estabelecimentos pertencentes à mesma entidade patronal.

4 — Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra a prestar serviço.

5 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, na falta desta definição; o local 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.

6 — Nas transferências de local de trabalho por iniciativa da empresa para outras localidades, a empresa custeará todas as despesas feitas pelos trabalhadores e decorrentes da aludida transferência, nomeadamente:

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

- b) A diferença de custo de transportes, se não houver mudança de residência.

7 — Nas transferências de iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, a transferência e as condições da mesma.

CAPÍTULO IV

Actividade sindical

Cláusula 12.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pela organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pela organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões promovidas pelas comissões sindicais ou intersindicais, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5 — Os delegados sindicais da empresa têm o direito de distribuir na mesma ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, utilizando para isso o crédito de horas fixado na lei, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

6 — As comissões sindicais e intersindicais quando promovam reuniões de trabalhadores, nos termos legais, são obrigadas a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 13.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

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

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito referido, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia.

5 — O número máximo de delegados sindicais por associação sindical a quem são atribuídos os direitos referidos no número anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Um por unidade de produção ou empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados;
- b) Dois por unidade de produção ou empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados;
- c) Três por unidade de produção ou empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados;
- d) Seis por unidade de produção ou empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados;
- e) Unidade de produção ou empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $(6 + n - 500):200$, representando n o número de trabalhadores.

6 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 14.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As direcções das associações sindicais podem solicitar reuniões aos órgãos de gestão das empresas.

Cláusula 15.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne com a entidade patronal ou com os seus representantes sempre que ambas as partes o julguem conveniente.

2 — Estas reuniões terão lugar, normalmente, fora das horas de serviço.

3 — Na eventualidade de as reuniões previstas nos números anteriores se efectuarem durante as horas de serviço, as horas despendidas não serão consideradas para o efeito do disposto na cláusula 13.^a

4 — Os dirigentes sindicais poderão ser chamados a participar nessas reuniões desde que as empresas nisso acordem.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) 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 sobre as suas ordens;
- b) Pagar-lhe a retribuição até ao último dia de cada mês;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de conhecimento e da produtividade;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições para dar resposta a essas necessidades;
- f) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais quando a responsabilidade não tenha sido transferida;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos, com vista ao exercício das suas atribuições;
- i) Proceder aos descontos nas retribuições e enviar aos sindicatos respectivos o valor das quotizações sindicais, em numerário, cheque ou vale do correio acompanhado do respectivo mapa ou suporte magnético, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, dos trabalhadores que expressamente solicitem esta modalidade de pagamento;
- j) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- k) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgar

informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Preservar e respeitar o património da empresa, designadamente os bens e equipamentos.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou companheiros;
- c) Diminuir a retribuição efectiva do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nas cláusulas 10.^a e 11.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 19.^a

Quadros de pessoal

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

2 — A afixação nos locais de trabalho deve ser feita por forma bem visível durante um prazo de 45 dias.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será somente de segunda-feira a sexta-feira, não podendo exceder quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, designadamente os trabalhadores que laboram nas empresas, que eram abrangidas pelo CCT celebrado com a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho, o qual dispõe que o horário de trabalho é de trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29, de 8 Agosto de 1994, e 33, de 8 de Setembro de 1999.

2 — O período de trabalho diário terá início às 9 horas, salvo diferente proposta dos trabalhadores, e deverá ser interrompido, por um período não inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

3 — As empresas que tenham escritórios ou trabalhadores de escritório junto das unidades de produção, depósitos, armazéns ou outras dependências e facultem aos seus empregados meios de transporte privativo procurarão facultá-los a horas convenientes aos empregados abrangidos por esta convenção. As empresas que não facultem aos empregados meios de transporte privativo mas que lhes venham concedendo subsídios ou compensações a título de deslocação ou transporte continuarão a concedê-los nas mesmas condições.

4 — Os trabalhadores poderão ter uma tolerância de dez minutos depois da hora da entrada; por sua vez, as empresas poderão também beneficiar, quanto ao serviço dos empregados, de uma tolerância máxima de dez minutos depois da suspensão diária do serviço, quando se torne necessário terminar qualquer operação iniciada.

Estas tolerâncias, porém, só poderão ser utilizadas a título excepcional, não devendo, portanto, converter-se em sistema.

Cláusula 21.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário têm direito a retribuição especial, que nunca será inferior a 25 % da remuneração mensal normal.

2 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

3 — Compete à entidade patronal requerer a isenção de horário, carecendo, contudo, da prévia concordância do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Horário flexível

1 — A entidade patronal poderá estabelecer, ouvidos os trabalhadores, horários de trabalho flexíveis.

2 — Considera-se horário flexível aquele em que os dias de trabalho, bem como as horas do início e termo do período de trabalho e os intervalos de descanso, podem ser variáveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

3 — Em horário flexível, considera-se trabalho suplementar o efectuado fora dos limites estabelecidos para a prestação de trabalho diário.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — O regime de trabalho em dois turnos rotativos ou o regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa conferem aos trabalhadores o direito a um subsídio mensal igual a 17 % da retribuição.

2 — O regime de trabalho em três turnos rotativos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio mensal igual a 30 % da retribuição.

3 — As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores em horário normal obrigam-se a servir ao mesmo preço uma refeição aos trabalhadores de turnos ou a substituí-la por qualquer outra forma.

4 — No trabalho por turnos os trabalhadores terão direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição. O tempo gasto na refeição é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar e nocturno

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

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

3 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filho(a) de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

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

- a) 70 % na 1.^a hora e 100 % nas restantes, se o trabalho for prestado em período diurno;
- b) 150 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado.

5 — Para todos os efeitos, considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

6 — Descanso compensatório:

- a) Se o trabalho for prestado em dia útil, o trabalhador tem direito a um descanso compen-

satório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado;

- b) No caso de o trabalho suplementar ser prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

Cláusula 25.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 26.^a

Limites à prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho 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.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

CAPÍTULO VII

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Generalidades

1 — Princípios gerais:

- a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, nas normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho;
- b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;
- c) Até prova em contrário ou salvo estipulação imperativa expressa na lei, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — A remuneração mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a este contrato.

3 — Os trabalhadores abrangidos pela isenção de horário de trabalho terão direito, por esse motivo, a

uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25 % da sua retribuição.

Cláusula 28.^a

Documento, data e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, descrição das horas de trabalho suplementar e descrição de outras remunerações suplementares, os descontos e o montante líquido a receber.

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

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeita;
- b) O documento referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

2 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês seguinte ao da efectiva cobrança.

3 — A fórmula para o cálculo do salário/hora é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

RM= retribuição mensal;

HS= número de horas de trabalho semanal.

4 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo III.

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

Aos trabalhadores ao serviço das empresas inseridas nos subsectores de actividade aplicam-se os seguintes regimes de diuturnidades:

1) Subsector da cerâmica estrutural:

- a) Uma diuturnidade de 1885\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades;
- b) Os trabalhadores com três ou mais anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório que se encontravam ao serviço da empresa em 15 de Agosto de 1994 venceram a primeira diuturnidade;
- c) Porém, todos os trabalhadores, com 10 ou mais anos de permanência em cate-

goria profissional sem acesso obrigatório ou que perfizeram 3 anos antes da data referida na alínea b) venceram duas diuturnidades;

- d) Para o ano 2000 fixa-se o valor de 1885\$ para as diuturnidades, quer vencidas quer vincendas;
- e) As diuturnidades são independentes da remuneração de base efectiva do trabalhador, acrescendo-lhe;

- 2) Subsectores da cerâmica de pavimentos e revestimentos e da cerâmica de louça sanitária, com excepção das empresas que cumpriam o designado «CCT do barro vermelho», que continua a cumprir o regime contido no n.º 1 desta cláusula:

A retribuição base efectivamente auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6% por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de seis diuturnidades;

- 3) Subsectores da cerâmica de louça utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais, com excepção das empresas que cumpriam o designado «CCT do barro vermelho», que continua a cumprir o regime contido no n.º 1 desta cláusula:

A retribuição base efectivamente auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6% por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de seis diuturnidades. No entanto e para estes dois subsectores, para o ano 2000 mantém-se inalterável quer o valor das diuturnidades, vencidas quer vincendas, cujo valor mínimo foi fixado em 6591\$;

- 4) Em qualquer dos casos mantém-se o direito às diuturnidades vencidas.

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 680\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado. No entanto, se o trabalhador prestar quatro horas de trabalho, repartidas duas horas pelo período da manhã e duas pelo período da tarde, não perde o direito ao subsídio desse dia.

2 — Os trabalhadores que no decurso do período de uma semana tenham faltado injustificadamente oito horas ou mais seguidas perdem o direito ao subsídio de refeição correspondente a essa semana.

3 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição, pelo que não é devido na retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal.

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não será atribuído aos trabalhadores cujas entidades patronais forneçam uma refeição completa ou nela com-

participem com montantes não inferiores aos referidos no n.º 1

5 — Este subsídio aplica-se somente ao subsector da cerâmica estrutural, assim como às empresas dos outros subsectores que tinham observado o designado «CCT do barro vermelho».

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores das empresas inseridas nos subsectores de actividade aplicam-se os seguintes regimes de abono para falhas:

- 1) Subsector da cerâmica estrutural:

Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 2740\$ para falhas. Em caso de ausência do titular, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição;

- 2) Subsectores da cerâmica de pavimentos e revestimentos e da cerâmica de louça sanitária:

Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 4% para falhas sobre a remuneração certa mínima mensal prevista para esta categoria profissional no anexo III (tabela n.º 2). Em caso de ausência, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição. Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade;

- 3) Subsectores da cerâmica de louça utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais:

Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 4% para falhas sobre a remuneração certa mínima mensal prevista para esta categoria profissional no anexo III (tabela n.º 3). Em caso de ausência, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição. Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de trabalho prestado até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional até à data de cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado, este terá direito:

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

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

CAPÍTULO VIII

Deslocações

Cláusula 33.^a

Princípio geral

1 — Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho ao serviço da entidade patronal por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

2 — As deslocações efectuadas em veículo dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,30 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

3 — Os trabalhadores podem recusar-se a utilizar a viatura própria para serviço da empresa.

4 — Todas as despesas feitas pelos trabalhadores ao serviço da empresa serão pagas, integralmente, por esta, contra documentos.

5 — Os trabalhadores que normalmente se deslocam em serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 3500 contos.

Cláusula 34.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, até duas horas para cada percurso, o regresso diário dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações todas as que excedem o limite previsto na cláusula 34.^a

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

3 — O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a 6 horas consecutivas, o trabalhador só iniciará o trabalho no dia imediato.

4 — Todos os trabalhadores deslocados terão direito quinzenalmente ao pagamento das viagens de e para o local da sua residência durante o fim-de-semana.

5 — Sempre que em serviço um profissional conduza veículos da empresa, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, à excepção dos casos de responsabilidade criminal.

6 — Sempre que um profissional se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável pela parte do salário que eventualmente não esteja coberta pelo seguro.

Cláusula 36.^a

Doenças em deslocação

1 — Durante o período de doença comprovada o trabalhador deslocado mantém todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tem ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber o tratamento adequado previsto pelo médico.

2 — Nas situações previstas no número anterior tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento e, neste caso, às despesas de transladação ou funeral.

3 — O trabalhador ou os seus familiares obrigam-se a reembolsar a empresa de todos os subsídios ou prestações que vierem a receber da segurança social ou da seguradora, excepto a verba resultante da cláusula 33.^a, no seu n.º 5, obrigando-se a requerê-los dentro dos prazos legais.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado nos dias de descanso semanal ou nos feriados têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, independentemente do tempo de trabalho prestado.

3 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;

1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

5 — São, para todos os efeitos, considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 3:

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
A terça-feira de Carnaval.

6 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal, com a salvaguarda do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores, no ano de admissão e desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de oito dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal.

4 — 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.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre as partes de 1 de Janeiro a 15 de Abril.

6 — As férias devem ser gozadas no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

7 — O mapa de férias deve ser afixado até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

8 — Na falta de acordo entre as partes para a marcação do período de férias caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

9 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

10 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem

na mesma empresa ou unidade de produção, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

11 — A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou unidade de produção nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento até 30 dias consecutivos entre o período de 31 de Outubro a 1 de Maio.

12 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou unidade de produção não prejudica o gozo efectivo do gozo de férias a que o trabalhador tenha direito.

13 — Quando as empresas ou unidades de produção encerrarem, será salvaguardado, no mínimo, o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias dentro do período acordado pelas partes para esse efeito.

14 — No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste instrumento, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 39.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — O subsídio referido no número anterior beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

4 — A entidade patronal deverá passar ao trabalhador documento comprovativo da autorização e período de licença sem retribuição.

Cláusula 41.^a

Faltas —Princípios gerais

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

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

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — As faltas devem ser comunicadas por escrito em impresso próprio fornecido pela empresa, do qual será devolvida ao trabalhador cópia visada, depois de identificada a natureza da falta pelo responsável pelos serviços de pessoal.

Cláusula 42.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Durante cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras;
- c) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos, avós e bisavós do cônjuge ou outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de dirigente sindical, delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, bem como os trabalhadores requisitados pelo sindicato para aquele efeito;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos do regime legal do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais e necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) Exercício das funções de bombeiro pelo tempo necessário, se como tal estiverem inscritos;
- h) As motivadas por doação de sangue pelo tempo indispensável para esse efeito;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

3 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, para além dos créditos previstos nesta convenção e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença ou de acidente de trabalho, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 74.^a e 75.^a;

c) As faltas consequentes das situações previstas na alínea f) do n.º 1 desta cláusula, sem prejuízo do disposto na lei.

4 — As faltas previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula entendem-se como dias completos a partir do dia seguinte ao da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

Cláusula 43.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelos trabalhadores sem observância do estabelecido neste CCT.

2 — As faltas não justificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, devendo proceder-se ao seu desconto, quando os períodos de ausência perfizerem o equivalente ao período diário de trabalho.

3 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano civil.

5 — O valor da hora, para efeitos de desconto das faltas não justificadas, é calculado em cada mês, tendo em conta a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

RM= retribuição mensal;

HS= número de horas de trabalho semanal.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 44.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Licença de maternidade:

- a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Para todos os efeitos aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto;
- c) Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo dos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

- e) O período de licença a seguir a aborto terá a duração de 30 dias.

2 — Outros direitos da mãe:

- a) Sempre que for aconselhável por recomendação médica, a trabalhadora poderá gozar as suas férias imediatamente antes ou após a licença de maternidade;
- b) Durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas, ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição;
- c) Durante o período de gravidez e até um ano após o parto a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno;
- d) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- e) A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais;
- f) Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, a trabalhadora tem direito a interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração;
- g) No caso de amamentação, o período de dispensa mencionado na alínea anterior, manter-se-á enquanto a mesma durar.

3 — Direitos do pai:

- a) Quando ocorrer o nascimento de um filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos;
- b) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias ou 90 de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai;
- c) Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda tinha direito;
- d) A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — Direitos da mãe e do pai — no caso de não haver lugar a amamentação, por decisão conjunta da mãe e do pai, tem este direito a dispensa nos termos referidos na alínea f) do n.º 2 desta cláusula, para assistência

e ou aleitação até o filho perfazer um ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

Cláusula 45.^a

Garantias dos trabalhadores menores

1 — A entidade empregadora deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação e evitando qualquer dano no seu desenvolvimento físico e mental.

2 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições específicas sobre exames médicos, os empregadores devem submeter os trabalhadores menores a:

- a) Exame médico que certifique as capacidades física e psíquica adequadas ao exercício das funções, a realizar até 15 dias após a admissão, sempre que a duração provável da prestação de trabalho se mantenha para além de três meses;
- b) Exame médico anual, por forma a prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o desenvolvimento físico e mental.

CAPÍTULO XI

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 46.^a

Âmbito e aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 47.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 48.^a

Prescrição da infracção disciplinar

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

Cláusula 49.^a

Sanções aplicáveis

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

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

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

4 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 50.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A entidade patronal manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a entidade patronal fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota de registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 51.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da 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 52.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal 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 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.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar dili-

gências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade patronal, 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 entidade patronal 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, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 desta cláusula, à associação sindical, que podem, no prazo, de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção 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 diminuírem 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 da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 53.^a

Notificação da nota de culpa

O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

Cláusula 54.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

- b) Se se fundar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 52.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 52.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 52.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 55.^a

Consequências da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos dos números seguintes.

3 — Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

- a) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a 3 meses;
- b) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea a), mais o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;
- c) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea a), mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
- d) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea c), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço.

4 — Tratando-se de sanção abusiva e, se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 3 desta cláusula.

5 — Tratando-se de suspensão abusiva, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 56.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

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 exceder os períodos normais de trabalho;
- c) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter posto os sindicatos ao corrente das transgressões às leis do trabalho e deste contrato colectivo de trabalho cometidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;
- e) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a empresa em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução;
- f) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- g) Exercer ou candidatar-se a funções e organismos sindicais ou de delegado sindical;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 58.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a fixada neste contrato.

CAPÍTULO XII

Prescrição, regime de prova e privilégio de créditos

Cláusula 59.^a

Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

Cláusula 60.^a

Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 61.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

Cláusula 62.^a

Arbitragem

A entidade empregadora e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 63.^a

Princípio geral

As entidades patronais obrigam-se a cumprir as disposições legais em vigor sobre esta matéria.

Cláusula 64.^a

Exames médicos

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido previamente submetido a exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui aptidão física necessária para as funções a desempenhar.

2 — 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.

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

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 65.^a

Princípios gerais

1 — A entidade empregadora deve facilitar, sempre que possível, a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão.

2 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços.

3 — Por efeito de formação profissional promovida pela entidade empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados nem diminuídos nos direitos e regalias.

4 — Se o trabalhador por motivos de ordem pessoal ou social estiver impossibilitado de frequentar determinado curso de formação, deve ser-lhe dada nova opor-

sibilidade posteriormente, não podendo ser afectado nos seus direitos por invocação desses motivos.

5 — Quando o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, esta procurará encontrar colocação para o trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos postos de trabalho adequados.

Cláusula 66.^a

Responsabilidade da entidade empregadora

1 — A entidade empregadora é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo para tanto e sempre que possível:

- a) Fomentar a frequência de cursos de interesse para a empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a frequência de aulas e a preparação para exames;
- b) Criar cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência desses cursos com bom aproveitamento, para efeito de promoção. Nestes casos, a entidade empregadora assegurará o acesso a esses cursos a todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias.

2 — A entidade empregadora obriga-se a obter, sempre que possível, um certificado de frequência dos cursos ministrados de formação ou aperfeiçoamento profissional.

3 — Quando qualquer acção de formação tenha lugar fora do local de trabalho, impondo deslocação do próprio trabalhador para fora do seu espaço habitual de deslocação, a empresa suportará os custos de deslocação e os de alojamento quando necessário.

4 — Sempre que o curso de formação profissional tenha lugar fora do horário normal de trabalho do trabalhador, este poderá legitimamente recusar participar no mesmo.

Cláusula 67.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores:

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

CAPÍTULO XV

Comissão técnica paritária

Cláusula 68.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste CCT.

Cláusula 69.^a

Constituição

1 — É constituída uma comissão formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados, os quais não terão, todavia, direito a voto.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 70.^a

Normas de funcionamento

1 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2 — Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalho para a sessão com indicação concreta do problema a resolver até 15 dias antes da data da sua reunião.

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

Cláusula 71.^a

Atribuições

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente CCT.

Cláusula 72.^a

Deliberações

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

2 — Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto.

3 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este CCT e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

4 — As deliberações devem ser remetidas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XVI

Regalias sociais

Cláusula 73.^a

Refeitórios

Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde possam tomar as suas refeições, salvo casos de impossibilidade de obtenção de espaço para o efeito.

Cláusula 74.^a

Complemento do subsídio de doença

O complemento do subsídio de doença é direito adquirido dos trabalhadores nas empresas em que já se verifique.

As empresas em que ainda não se verifique tal prática, nos termos dos números desta cláusula, deverão proceder, logo que possível, à sua aplicação.

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — Durante o período de doença os trabalhadores receberão, por inteiro e no final de cada mês, a remuneração mensal, reembolsando a entidade patronal no quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receberem.

3 — O disposto nesta cláusula aplica-se a todo o sector da cerâmica, com a excepção do subsector da cerâmica estrutural, assim como as empresas de outros subsectores que seguiam o designado «CCT do barro vermelho».

Cláusula 75.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para a continuação do desempenho das funções anteriores, motivada por acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão para nova função, pagando ao trabalhador a diferença entre a remuneração correspondente à diferença entre a remuneração correspondente à nova categoria mais a pensão a que este tem direito e aquela que corresponderia à categoria anterior.

2 — Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a retribuição da anterior categoria do trabalhador e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas ao trabalhador em causa.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula,

a entidade patronal 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 qualquer dos casos referidos nos números anteriores, o trabalhador terá direito à retribuição, promoções e subsídios que lhe seriam devidos caso não tivesse ocorrido o acidente ou doença profissional.

5 — O disposto nesta cláusula aplica-se a todo o sector da cerâmica, com a excepção do subsector da cerâmica estrutural, assim como as empresas de outros subsectores que seguissem o designado «CCT do barro vermelho».

Cláusula 76.^a

Reforma

O complemento de subsídio de invalidez ou passagem à reforma por velhice é direito adquirido dos trabalhadores nas empresas em que já se verifique.

As empresas em que ainda não se verifique tal prática, nos termos dos números desta cláusula, deverão proceder, logo que possível, à sua aplicação.

1 — Em caso de invalidez ou passagem à reforma por velhice e tendo-se em consideração o montante a receber das instituições de segurança social, as empresas completarão a diferença entre a reforma da segurança social e a remuneração que o trabalhador deveria auferir como se estivesse no efectivo do seu trabalho.

2 — Os trabalhadores reformados terão direito às remunerações e demais regalias correspondentes à categoria a que pertenciam como se continuassem ao serviço.

3 — O disposto nesta cláusula aplica-se a todo o sector da cerâmica, com a excepção do subsector da cerâmica estrutural, assim como as empresas de outros subsectores que seguissem o designado «CCT do barro vermelho».

Cláusula 77.^a

Falecimento do trabalhador

Quando ocorra o falecimento de um trabalhador, a sua herança será integrada também por todos os créditos emergentes do seu contrato de trabalho vencido até à data da sua morte.

Cláusula 78.^a

Pensão por incapacidade parcial

Aos trabalhadores que recebam pensões por incapacidade parcial adquirida ao serviço da empresa por motivos de acidente de trabalho não poderá esta deduzir nos vencimentos fixados para a sua categoria a importância da referida pensão, desde que continuem a exercer as mesmas funções.

Cláusula 79.^a

Normas adicionais

1 — Os complementos referidos nas cláusulas 74.^a e 75.^a desta convenção só serão devidos no caso de não serem cobertos pela entidade seguradora e na medida em que não forem.

2 — Todos os complementos previstos nas cláusulas 74.^a e 76.^a só serão pagos pelas empresas caso não venham a ser pagas pelo sistema de segurança social.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias, de carácter regular ou permanente, que estejam a ser praticadas.

2 — Esta convenção sucede:

Ao CCT celebrado entre o Grémio dos Industriais de Cerâmica e o Sindicato Nacional dos Empregados de Escritório e outros, publicado no *Boletim do INTP*, n.º 15, de 15 de Agosto de 1965; CCT celebrado entre a APC — Associação Portuguesa de Cerâmica, a APICC — Associação Portuguesa de Industriais da Cerâmica de Construção, a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e a Federação Regional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e Outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1975;

CCT celebrado entre a ANIBAVE, a APICC e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 28 de Agosto de 1980;

CCT celebrado entre a APC e a FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1982, e revisões parciais posteriores, cujas últimas publicações são subscritas pelos seguintes outorgantes:

CCT celebrado entre a ANIBAVE, a APICC e a FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1992;

CCT celebrado entre a APC e a FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 1997;

CCT celebrado entre a ANIBAVE e a FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1997.

Cláusula 81.^a

Reclassificações

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção se encontrem classificados como guarda-livros e escriturário principal serão reclassificados respectivamente para categoria profissional de técnico de contabilidade e assistente administrativo.

ANEXO I

Definição de funções

Analista de sistemas/analista de informática. — 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 rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programa; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado em conformidade por analista orgânico e analista de sistemas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres mais especializados de natureza administrativa. Está habilitado para o tratamento automático da informação, nomeadamente terminais de computador e microcomputador. Pode ainda exercer algumas tarefas de secretariado, traduzir e retroverter documentos e orientar e coordenar tecnicamente a actividade de um grupo de profissionais menos qualificados.

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

Chefe de contabilidade (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 da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, ou resultados de exploração ou a situação patrimonial; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os

empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, como técnico oficial de contas.

Chefe de departamento, serviços ou divisão.

- 1) Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;
- 2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que na empresa depende directamente da entidade patronal ou administração e superintende em serviços administrativos.

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

Chefe de vendas. — É o trabalhador que, de acordo com a definição, é responsável por um ou mais sectores de venda da empresa, dirigindo os trabalhadores adjuntos aos mesmos,

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes e faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereça-

mento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

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

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho e em estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Director de serviços. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais actividades fundamentais da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Escriturário:

- 1) Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritórios;
- 2) Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e infor-

ma-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera com a unidade central de um sistema informático ou ordenador. Executa todos os procedimentos diários do sistema, bem como as rotinas de funcionamento ou preparação de trabalho. Pode também introduzir, elaborar ou recolher dados de qualquer suporte de informação através de terminais.

Perfurador-verificador/operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente, e prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou agrava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como operador de terminais.

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

Programador. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos/informáticos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos/informáticos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

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. Anota pedidos de informações.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão

confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnicos administrativos. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica, com habilitação superior ou não:

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas sem desatender a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

- a) Supervisiona, directa e continuamente, outros do mesmo nível profissional, para o que é requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica;

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas que integrem outros técnicos/licenciados/bacharéis, situando-os nas linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos de trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo que integrem outros técnicos/licenciados/bacharéis na planificação e desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com a observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global da empresa.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos por contas a débito e crédito, de acordo com o plano de contas, e elabora documentos e comprovantes internos para a contabilização; verifica se os documentos foram correctamente escriturados nos registos manuais ou informatizados, concilia contas, especialmente as de relações com terceiros, garantindo a fidedignidade dos saldos; confere os balancetes periódicos, verificando a justeza dos saldos das várias contas de grau inferior e a sua correspondência com o balancete do Razão Geral; colabora com o técnico oficial de contas nas operações de regularização das contas e no apuramento de resultados; colabora com o técnico oficial de contas na elaboração das demonstrações financeiras — balanço, demonstração de resultados e anexos; elabora os documentos oficiais para pagamento de impostos e outras obrigações; recolhe elementos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; colabora na aplicação dos objectivos fixados para curto e médio prazos; pode coordenar outros trabalhadores.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções efectuadas e a actividade comercial desenvolvida.

ANEXO II

Condições específicas de acesso e promoção

I — Densidades

O número de assistentes administrativos não será nunca inferior a 20% da totalidade dos escriturários.

II — Acesso e promoção

1 — É obrigatória a promoção dos estagiários a escriturários logo que completem dois anos na categoria e possuam as habilitações mínimas.

2 — Os paquetes que não passem a estagiários serão promovidos a contínuos logo que atinjam 18 anos de idade.

3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completem três anos na respectiva classe a contar da data da última promoção.

4 — No provimento dos lugares sem acesso automático as entidades patronais deverão dar sempre preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, tendo como critério de escolha:

- a) Competência e zelo;
- b) Maiores habilitações profissionais e literárias, incluindo cursos de formação;
- c) Antiguidade.

5 — A promoção do trabalhador a qualquer das profissões ou categorias previstas só terá lugar mediante acordo do mesmo.

6 — Técnicos administrativos (graus):

6.1 — Os técnicos administrativos sem habilitações equivalentes ao curso superior e os técnicos habilitados com o bacharelato do grau I ascenderão automaticamente ao grau I-B, respectivamente, após dois ou um anos de permanência neste grau.

6.2 — Após um ou dois anos de permanência no grau I-B, respectivamente para técnicos licenciados e técnicos não licenciados, passam ao grau II.

7 — A antiguidade na categoria ou no grau conta-se a partir da data da última promoção.

ANEXO III-A

Tabelas de remunerações certas mínimas — Ano de 1999

As tabelas salariais em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2000 tiveram como base as tabelas e os valores pecuniários seguintes, que vigoraram durante o ano de 1999:

CCT do barro vermelho — Subsector da cerâmica estrutural

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A-1	Director administrativo Director de serviços Chefe geral de serviços	142 260\$00
A	Chefe de escritório Analista de sistema Chefe de contabilidade Técnico de contas Chefe de serviços Chefe de departamento	129 246\$00
B	Chefe de secção Guarda-livros Tesoureiro	117 620\$00
C	Escrutário principal Operador de computador	110 658\$00
D	Caixa Correspondente em línguas estrangeiras Primeiro-escriturário Operador de máquinas de contabilidade ou de escrituração de 1. ^a	103 855\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
E	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade ou de escrituração de 2. ^a	94 375\$00
F	Cobrador	89 930\$00
G	Terceiro-escriturário	85 538\$00
H	Telefonista	83 610\$00
I	Contínuo Porteiro	76 807\$00
J	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	76 110\$00
K	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	64 167\$00
L	Paquete	48 902\$00

O abono para falhas passou de 2540\$ para 2630\$.
O valor do subsídio de refeição passou de 580\$ para 600\$ por dia.

O montante de cada diuturnidade será mantido em 1885\$.

CCT do barro branco –Restantes subsectores

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Técnico/licenciado/bacharel do grau VI ...	268 143\$00
2	Técnico/licenciado/bacharel do grau V ...	237 854\$00
3	Director de serviços Técnico/licenciado/bacharel do grau IV ...	182 210\$00
4	Chefe de contabilidade com funções de técnico de contas Chefe de escritório Técnico de contas Técnico/licenciado/bacharel do grau III ...	155 740\$00
5	Analista de sistemas Chefe de serviços, de departamento ou de divisão	139 350\$00
6	Assistente administrativo do grau II Chefe de secção Guarda-livros Programador Tesoureiro Técnico/licenciado/bacharel do grau II ...	127 255\$00
7	Assistente administrativo do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção Técnico/licenciado/bacharel do grau I-B	114 630\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
8	Caixa Primeiro-escriturário Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico Técnico/bacharel do grau I-A	109 857\$00
9	Cobrador Segundo-escriturário Perfurador-verificador Operador de registo de dados Operador de terminais	99 778\$00
10	Telefonista	89 116\$00
11	Contínuo com mais de 21 anos Porteiro	82 220\$00
12	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	79 940\$00
13	Contínuo de 18 a 21 anos Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	68 057\$00
14	Paquete de 16/17 anos	52 568\$00
15	Paquete de 15 anos	48 112\$00

ANEXO III

Enquadramento profissional e remunerações

1 –Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica estrutural para o ano de 2000

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
A-1	Chefe geral de serviços Director administrativo Director de serviços	147 960\$00
A	Analista de sistema Chefe de contabilidade Chefe de departamento Chefe de escritório Chefe de serviços Técnico oficial de contas	134 420\$00
B	Chefe de secção Chefe de vendas Programador informático Técnico de contabilidade Tesoureiro	122 330\$00
C	Correspondente em línguas estrangeiras Assistente administrativo Inspector de vendas Operador de computador	115 120\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
D	Caixa Primeiro-escriturário Vendedor	108 010\$00
E	Segundo-escriturário Demonstrador	98 150\$00
F	Cobrador	93 530\$00
G	Terceiro-escriturário	88 960\$00
H	Telefonista	86 960\$00
I	Contínuo Porteiro	79 880\$00
J	Estagiário do 2.º ano	79 160\$00
K	Estagiário do 1.º ano	66 740\$00
L	Paquete	63 800\$00

2 –Tabela de remunerações certas mínimas dos subsectores da cerâmica de pavimentos e revestimentos e da cerâmica de louça sanitária para o ano de 2000.

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Técnico administrativo do grau VI	277 530\$00
2	Técnico administrativo do grau V	246 180\$00
3	Técnico administrativo do grau IV	188 590\$00
4	Chefe de contabilidade Chefe de escritório Técnico oficial de contas Técnico administrativo do grau III	161 200\$00
5	Analista de sistemas Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II	144 230\$00
6	Assistente administrativo do grau II Chefe de secção Chefe de vendas Programador Tesoureiro Técnico administrativo do grau I-B Técnico de contabilidade	131 710\$00
7	Assistente administrativo do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção Técnico administrativo do grau I-A	118 650\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
8	Caixa Primeiro-escriturário Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico Vendedor	113 710\$00
9	Cobrador Segundo-escriturário Perfurador-verificador/operador de registo de dados Operador de terminais Demonstrador	103 280\$00
10	Telefonista	92 240\$00
11	Contínuo (com mais de três anos) Porteiro	85 100\$00
12	Estagiário do 2.º ano	82 740\$00
13	Contínuo (até três anos) Estagiário do 1.º ano	70 440\$00
14	Paquete de 17 anos	63 800\$00
15	Paquete de 16 anos	63 800\$00

Nota n.º 1. — As empresas de pavimentos e revestimentos que anteriormente cumpriam o CCT do barro vermelho farão um aumento de 3,5 % sobre as remunerações que actualmente praticam, desde que esta actualização não seja ultrapassada pelos limites da tabela acima indicada.

3 –Tabela de remunerações certas mínimas dos subsectores da cerâmica utilitária e decorativa das cerâmicas especiais para o ano de 2000.

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Técnico administrativo do grau VI	276 190\$00
2	Técnico administrativo do grau V	244 990\$00
3	Técnico administrativo do grau IV	187 680\$00
4	Chefe de contabilidade Chefe de escritório Técnico oficial de contas Técnico administrativo do grau III	160 420\$00
5	Analista de sistema Chefe de serviços, de departamento ou de divisão Técnico administrativo do grau II	143 540\$00
6	Assistente administrativo do grau II Chefe de secção Chefe de vendas Programador Tesoureiro Técnico administrativo do grau I-B Técnico de contabilidade	131 080\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
7	Assistente administrativo do grau I Correspondente em línguas estrangeiras Inspector de vendas Operador de computador com mais de três anos Secretário de direcção Técnico administrativo do grau I-A	118 070\$00
8	Caixa Primeiro-escriurário Operador de computador com menos de três anos Operador mecanográfico Vendedor	113 160\$00
9	Cobrador Segundo-escriurário Perfurador-verificador/operador de registo de dados Operador de terminais Demonstrador	102 780\$00
10	Telefonista	91 790\$00
11	Contínuo (com mais de três anos) Porteiro	84 690\$00
12	Estagário do 2.º ano	82 340\$00
13	Contínuo (até três anos) Estagário do 1.º ano	70 100\$00
14	Paquete de 17 anos	63 800\$00
15	Paquete de 16 anos	63 800\$00

Nota n.º 2. — As empresas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa que cumpriam o designado «CCT do barro vermelho» serão abrangidas pelo regime salarial do subsector da cerâmica estrutural.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1999.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 19 de Janeiro de 2000.

Depositado em 23 de Fevereiro de 2000, a fl. 33 do livro n.º 9, com o n.º 24/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 46.^a

Do direito de reunião nas instalações da empresa

1 —

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao limite de quinze horas em cada ano, mediante convocação da comissão inter-sindical ou da comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3 —

4 —

5 —

6 —

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO II

Duração do trabalho

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

7 — (*Antigo n.º 6.*)

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 86.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4635\$.

2 —

3 —

Até 1 000 000\$ — 3200\$;

Mais de 1 000 000\$ — 4640\$.

- 4 —
5 —

CAPÍTULO IX

Despesas com deslocações

Cláusula 95.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

- 1 —
a)
b)
c) Ao pagamento de uma verba diária de 290\$ para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;
d)
2 —
3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:
Pequeno-almoço — 290\$;
Almoço/jantar — 1435\$.
ou,

Cláusula 97.^a

Grandes deslocações no continente

- 1 — Nas grandes deslocações no continente, os trabalhadores terão direito a:
a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 590\$ para cobertura de despesas correntes;
b)
c)
d)
e)
f)
2 —
3 —

Cláusula 98.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas e Macau

- a)
b)
c)
d)
e)
f)
g)
h) A uma verba diária de 1550\$ para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada;
i)
j)

Cláusula 100.^a

Regime especial de deslocações

- 1 —
2 —
3 —
a)
b)
c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos termos seguintes:
Pequeno-almoço — 290\$;
Almoço/jantar — 1550\$;
Alojamento — 3820\$;
ou,
4 —
5 —
6 —

CAPÍTULO XI

Do trabalho das mulheres

Cláusula 111.^a

Direitos especiais das mulheres

- 1 —
a)
b) Faltar durante 120 dias por período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;
c) Dois períodos de uma hora por dia às trabalhadoras que aleitem filhos, até estes perfazerem um ano, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.
2 —
3 —

ANEXO I

Tabelas salariais

Níveis	Tabela I	Tabela II
1	178 450\$00	198 600\$00
2	158 850\$00	178 500\$00
3	139 000\$00	156 200\$00
4	126 100\$00	139 000\$00
5	113 000\$00	126 050\$00
6	103 550\$00	113 000\$00
7	95 400\$00	104 000\$00
8	87 100\$00	96 650\$00
9	81 300\$00	88 750\$00
10	76 400\$00	83 650\$00
11	72 200\$00	80 300\$00
12	69 650\$00	76 300\$00
13	65 500\$00	72 200\$00

GRUPO ICategorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais de 1.^a nos graus 8 e 9**Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9**

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	51 000\$00	51 000\$00	63 800\$00	63 800\$00	63 800\$00	63 800\$00
16 anos	51 000\$00	51 000\$00	63 800\$00	63 800\$00	-	-
17 anos	51 000\$00	51 000\$00	-	-	-	-

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado	51 000\$00	51 000\$00
Praticante do 1.º ano	63 800\$00	63 800\$00
Praticante do 2.º ano (*)	63 800\$00	63 800\$00

(*) Os praticantes do 2.º ano que tenham iniciado a carreira como praticantes iniciados têm uma remuneração mensal igual ao salário mínimo nacional em vigor.

GRUPO II

Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

Praticantes das categorias profissionais sem aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	51 000\$00	51 000\$00	63 800\$00	63 800\$00	63 800\$00	63 800\$00
16 anos	51 000\$00	51 000\$00	63 800\$00	63 800\$00	-	-
17 anos	51 000\$00	51 000\$00	-	-	-	-

GRUPO III

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

1.º ano	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos	51 000\$00	51 000\$00
Praticante de 19 anos	63 800\$00	63 800\$00

GRUPO IV

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano com 18 anos	51 000\$00	51 000\$00
Praticante do 1.º ano com 19 anos	51 000\$00	54 600\$00
Praticante do 2.º ano	63 800\$00	63 800\$00

Paquetes (escritório) e praticantes (comércio e armazém)

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
Paquetes	63 800\$00	63 800\$00	63 800\$00	63 800\$00	63 800\$00	63 800\$00
Praticantes	51 000\$00	51 000\$00	63 800\$00	63 800\$00	63 800\$00	63 800\$00

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais em níveis ou graus de remuneração

Nível 8:

.....
Operador fabril de 1.^a
Operador de manutenção de 1.^a
Operador de reparação de 1.^a
Operador de serviços rápidos de assistência de 1.^a
.....

Nível 9:

.....
Operador fabril de 2.^a
Operador de manutenção de 2.^a
Operador de reparação de 2.^a
Operador de serviços rápidos de assistência de 2.^a
.....

Nível 10:

.....
Operador fabril de 3.^a
Operador de manutenção de 3.^a
Operador de reparação de 3.^a
Operador de serviços rápidos de assistência de 3.^a
.....

ANEXO III

Definição de funções

Operador fabril. — É o trabalhador que conduz o equipamento afecto à fabricação de componentes, em ciclo manual, automático ou de automação. Procede à montagem ou reparação dos componentes de chapa, fibra ou outros materiais da estrutura ou carroçaria, podendo efectuar operações de soldadura ou colagem de qualquer tipo, bem como tarefas de acabamentos, tais como regularização de superfícies e respectivas ligações. Prepara peças metálicas, ferramentas e equipamentos para ulteriores operações industriais, nomeadamente retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, e procede ao respectivo tratamento, utilizando todos os meios indicados e adequados para o efeito. Prepara e combina produtos e realiza operações com vista à moldagem e fabrico de componentes. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema, e procede ao respectivo polimento. Aplica vedantes, insonorizantes, lubrificantes e realiza operações de protecção à pintura. Monta peças, aparelhos, órgãos mecânicos, eléctricos ou electrónicos e pequenos conjuntos. Detecta e corrige possíveis deficiências, afina eventuais desajustamentos para obtenção do produto final de acordo com as especificações. Abre e repara caixas, se necessário, ou outros tipos de contentores de mercadorias diversas, podendo proceder à sua embalagem. Confere, quanto ao seu estado e quantidade, classifica o material, faz registos de entrada e de saída, procedendo à sua arrumação, distribuição e inventariação, podendo, para o efeito, utilizar máquinas de transporte. É ainda responsável pela sua conservação.

Experimenta, ensaia, detecta e avalia eventuais desvios de qualidade estabelecidos para cada peça, produto ou veículo.

Procede ao registo das avaliações efectuadas, pontuando-as adequadamente, elaborando um relatório simples respeitante a cada intervenção. Poderá apoiar e formar outros operadores.

Faz manutenção preventiva do equipamento e da ferramenta com que opera.

Pode proceder à arrumação, em local próprio, do produto final.

Relativamente a cada uma das operações do processo de produção, verifica e avalia a existência dos meios, bem como a sua efectiva utilização e controlo adequados.

Operador de manutenção. — É o trabalhador que executa todas as operações inerentes a qualquer tipo de manutenção, bem como as respectivas tarefas preparatórias e complementares, nos materiais, equipamentos e ou instalações, em conformidade com as normas estabelecidas.

Operador de reparação. — É o trabalhador oficial que detecta as avarias/deficiências, afina, repara, monta, desmonta todo e qualquer elemento constitutivo de veículos, máquinas ou peças, executando, ainda, trabalhos de assistência e manutenção afins. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, procede aos respectivos acabamentos e executa as tarefas necessárias à confecção, reparação e montagem de estofos, guarnições e outros componentes dos veículos, bem como as que se mostrem necessárias para todos estes efeitos.

(a) Para o desempenho destas funções, os trabalhadores deverão possuir conhecimentos e ou formação adequada.

Operador de serviços rápidos de assistência. — É o trabalhador que, integrado numa unidade oficial fixa e ou móvel, atende clientes, aconselha e explica as operações a efectuar no veículo; efectua operações nas áreas de diagnóstico, desmanagem, mecânica, electricidade, mudanças de óleo e experimentação; procede à facturação das operações efectuadas; entrega o veículo ao cliente com a explicação das operações realizadas e da respectiva factura; aconselha a necessidade de novas operações; efectua a gestão do *stock* de peças e dos meios de reparação postos à sua disposição.

Critério diferenciador de tabelas

I

Empresas estritamente comerciais são aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

II

Empresas estritamente de reparação são aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

III

Empresas estritamente de montagem de automóveis são aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

IV

Empresas polivalentes são aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

V

Às empresas referidas no n.º 1 aplicam-se as tabelas I e II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 192 600 000\$.

Às empresas referidas em II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 268 800 000\$, deduzidos os impostos e taxas sobre as quais não indicam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

Às empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação aplicar-se-á a tabela II do presente CCT, não podendo, a partir da data da entrada em vigor do mesmo, passar a aplicar-se a tabela I.

VI

As tabelas salariais e o critério diferenciador de tabelas constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 1999.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2000.

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e Outros:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Fevereiro de 2000.

Depositado em 24 de Fevereiro de 2000, a fl. 34 do livro n.º 9, com o n.º 27/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da}, e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, todos os trabalhadores ao serviço dessa empresa, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 71.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais constantes do anexo II produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2000.

Cláusula 72.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 675\$ por cada dia de trabalho, com efeitos a 1 de Janeiro de 2000.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Tabela a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2000

Tabelas salariais

Grupo	Categorias profissionais	Retribuição
I	Encarregado geral Chefe de escritório	168 600\$00
II	Contabilista Encarregado	134 000\$00
III	Caixeiro com mais de três anos Biselador/lapidador Colocador de vidro Cortador de vidros Espelhador Guarda-livros Motorista de pesados Operador de fazer arestas ou bisel ...	128 000\$00
IV	Ajudante de guarda-livros Caixeiro de dois até três anos Motorista de ligeiros	123 200\$00
V	Primeiro-escriturário	120 700\$00
VI	Segundo-escriturário Polidor de vidro plano	119 400\$00
VII	Terceiro-escriturário	115 100\$00
VIII	Ajudante de motorista	113 400\$00

Grupo	Categorias profissionais	Retribuição
IX	Servente	100 300\$00
X	Servente de limpeza	95 600\$00
XI	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	67 700\$00
XII	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano	64 500\$00
XIII	Paquete de 16/17 anos	54 100\$00

Praticantes/aprendizes e pré-oficiais

Categoria	Remuneração
Praticante:	
1.º ano	51 600\$00
2.º ano	54 800\$00
Aprendiz geral:	
Com 16 anos	53 100\$00
Com 17 anos	54 100\$00
Pré-oficial (colocador, biselador, espelhador, cortador, operador de máquinas de biselar e arestar):	
1.º ano	88 800\$00
2.º ano	99 200\$00
Pré-oficial (polidor de vidro plano):	
1.º ano	82 800\$00
2.º ano	92 700\$00
Pré-oficial (operador de máquinas de fazer arestas e polir):	
1.º ano	76 900\$00
2.º ano	87 000\$00

2 de Fevereiro de 2000.

Pela VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da};
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química;
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

10 de Fevereiro de 2000. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Fevereiro de 2000.

Depositado em 22 de Fevereiro de 2000, a fl. 33 do livro n.º 9 com o n.º 23/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Portugal Telecom, S. A., e o SINDE-TELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros — Alteração salarial e outras.

Acta

Em 11 de Fevereiro de 2000, entre a Portugal Telecom, S. A., e as organizações sindicais signatárias da presente acta, na sequência do acordo obtido no âmbito do processo de negociação e revisão da regulamentação colectiva de trabalho, é subscrito o texto, que se junta em anexo, de revisão do acordo de empresa da Portugal Telecom, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1996, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 36 e 2, de 29 de Setembro de 1997 e de 15 de Janeiro de 1999, respectivamente.

É igualmente acordado entre as partes o texto de um protocolo, que se junta em anexo.

Cláusula 18.^a

Mudança de categoria profissional de iniciativa da empresa

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

- 2 —

3 — A empresa disponibiliza-se para analisar anualmente com os sindicatos a realização de processos de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira ou para carreira diferente, de acordo com as necessidades de serviço.

Cláusula 25.^a

Princípios

- 1 — (Actual redacção.)

2 — A empresa disponibiliza-se para analisar anualmente com os sindicatos a realização de movimentos de progressão, tendo em consideração a capacidade competitiva da empresa.

Cláusula 44.^a

Período normal de trabalho

- 1 —
- 2 —

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho é de trinta e sete horas semanais e de sete horas e vinte e quatro minutos por dia, a partir do dia 1 do mês seguinte ao da assinatura do presente acordo.

- 4 — (Actual n.º 5.)

- 5 — (Actual n.º 6.)

Cláusula 128.^a

Disposição final

Os trabalhadores da categoria profissional de TAO que mudem para categorias da carreira de telecomunicações serão posicionados na nova categoria no nível de progressão de valor imediatamente superior ao do nível detido na categoria de origem.

ANEXO I

Técnico administrativo (*). — Executa actividades de recebimento, pagamento, depósito, levantamento e respectivos registos e tarefas complementares relacionadas com os serviços prestados pela empresa.

Executa actividades de operação/execução administrativa comuns aos vários domínios de actividade da empresa e ou inerentes a uma área funcional.

Trata da recepção, expedição, dactilografia e arquivo de documentos.

Atende interlocutores internos e externos, prestando os esclarecimentos adequados ou encaminhando, quando necessário, para outros serviços da empresa.

Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

(*) Este conteúdo funcional só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC, mantendo-se até essa data o conteúdo funcional constante do AE/98.

Técnico administrativo de apoio à gestão (*). — Executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa.

Efectua a recepção, expedição, dactilografia e arquivo de documentos, bem como o tratamento de dados, conferência, verificação de registos e a aplicação de regulamentos internos.

Relaciona-se com interlocutores internos e externos, resolvendo ou diligenciando no sentido da resolução dos assuntos apresentados.

Executa actividades de carácter financeiro, nomeadamente movimento de dinheiro ou cheques relacionados com os serviços prestados pela empresa.

Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

(*) Este conteúdo funcional só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC, mantendo-se até essa data o conteúdo funcional constante do AE/98.

Técnico administrativo de apoio à gestão principal (*). — Elabora estudos e executa funções que reque-

rem conhecimentos técnicos de maior complexidade no âmbito da sua área de actividade.

Procede à recolha, tratamento e análise de dados, listagens e gráficos no âmbito da informação de gestão.

Promove contactos directos com interlocutores internos e externos, resolvendo as situações apresentadas ou diligenciando junto dos serviços para a satisfação das mesmas.

Executa os procedimentos técnico-administrativos inerentes à actividade do seu departamento.

Coordena, sempre que necessário, o trabalho de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

(*) Este conteúdo funcional só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC, mantendo-se até essa data o conteúdo funcional constante do AE/98.

Técnico de atendimento comercial (*). — Efectua a promoção de produtos e serviços pessoal ou telefonicamente, identificando oportunidades de negócio.

Assegura a demonstração e venda de produtos e serviços, aconselhando o cliente sobre as soluções mais adequadas, e procede ao respectivo acompanhamento comercial pós-venda.

Assegura o atendimento de clientes, pessoal ou telefonicamente, respondendo ou garantindo a resposta/resolução às informações, solicitações ou reclamações apresentadas, essencialmente as relacionadas com o porta-fólio de produtos e serviços da empresa.

Procede à actualização de informação sobre os clientes.

Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

(*) Este conteúdo funcional só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC.

Técnico de vendas (*). — Efectua a promoção, demonstração e venda de produtos e serviços, nomeadamente os de maior complexidade, estudando as soluções que garantam a satisfação e fidelização dos clientes.

Assegura, aos seus clientes, o acompanhamento comercial pós-venda.

Apoia o atendimento de clientes nos espaços de representação da empresa.

Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

(*) Este conteúdo funcional só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC.

ANEXO II

Mapa de categorias profissionais e habilitações para admissão

Categoria profissional abrev.	Designação	Habilitações mínimas	Prioridade
AXA	Auxiliar administrativo	Escolaridade mínima obrigatória (EMO).	
ELT	Electrotécnico de telecomunicações . . .	Curso secundário e formação específica.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.
ESA	Empregado de serviços auxiliares	EMO.	

Categoria profissional abrev.	Designação	Habilitações mínimas	Prioridade
ETP	Electrotécnico de telecomunicações principal.	Curso secundário e formação específica. Experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.
MOT	Motorista	EMO. Carta profissional adequada.	
OAT	Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.	EMO.	
OSG	Operador de segurança	EMO.	
OSI	Operador de sistemas informáticos	Curso secundário e curso de introdução aos computadores e ou curso de operação de computadores.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.
TAC	Técnico de atendimento comercial	Curso secundário. Experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.
TCV	Técnico de vendas	Curso secundário e formação específica. Experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.
TAD	Técnico administrativo	EMO.	Habilitação secundária mais elevada ou outra formação escolar ou profissional adequada.
TAG	Técnico administrativo de apoio à gestão.	Curso secundário.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.
TAO	Técnico auxiliar de operações	EMO.	
TAR	Técnico de armazém	EMO.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.
TAS	Técnico de apoio social	EMO.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.
TDI	Técnico de desenvolvimento e exploração informática.	Curso secundário e curso de programação adequado.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.
TDP	Técnico de desenho e projecto	Curso secundário.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.
TGP	Técnico administrativo de apoio à gestão principal.	Curso secundário e formação específica. Experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.
TGR	Técnico de artes gráficas e reprografia	EMO.	Habilitação secundária mais elevada ou outra formação escolar ou profissional adequada.
TMA	Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.	EMO e formação técnico-profissional específica.	
TPJ	Técnico projectista	Curso secundário e formação específica. Experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.

Categoria profissional abrev.	Designação	Habilitações mínimas	Prioridade
TTL	Técnico de telecomunicações	EMO.	Habilitação secundária mais elevada ou outra formação escolar ou profissional adequada.
TSB	Técnico superior bacharel	Bacharelato adequado ao posto de trabalho a preencher.	
TSE	Técnico superior especialista	Curso secundário e formação escolar ou profissional ou experiência adequados ao posto de trabalho a preencher e equivalentes a habilitação de nível superior.	
TSL	Técnico superior licenciado	Licenciatura adequada ao posto de trabalho a preencher.	
TSS	Técnico de serviços sociais	Curso secundário e formação específica.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequada.

ANEXO III
Constituição das carreiras

Carreira	Categorias
Telecomunicações	Electrotécnico de telecomunicações principal. Electrotécnico de telecomunicações. Técnico de telecomunicações.
Comercial	Técnico de vendas. Técnico de atendimento comercial.
Administrativa	Técnico administrativo de apoio à gestão principal. Técnico administrativo de apoio à gestão. Técnico administrativo.
Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo.
Informática	Técnico de desenvolvimento e exploração informática. Operador de sistemas informáticos.
Desenho e projecto	Técnico projectista. Técnico de desenho e projecto.

Carreira	Categorias
Atendimento telefónico	Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.
Armazém	Técnico de armazém.
Artes gráficas e reprografia	Técnico de artes gráficas e reprografia.
Transportes	Motorista.
Manutenção e serviços de apoio.	Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.
Serviços auxiliares	Empregado de serviços auxiliares.
Serviços sociais	Técnico de serviços sociais. Técnico de apoio social.
Segurança	Operador de segurança.
Técnico superior licenciado	Técnico superior licenciado.
Técnico superior bacharel . . .	Técnico superior bacharel.
Técnico superior especialista	Técnico superior especialista.

ANEXO IV
Técnico de vendas
Níveis de progressão

TCV 1		TCV 2		TCV 3		TCV 4		TCV 5		TCV 6		TCV 7
151 300\$00	3	171 050\$00	3	191 500\$00	<i>n</i>	217 150\$00	<i>n</i>	248 200\$00	<i>n</i>	279 180\$00	<i>n</i>	305 030\$00

Técnico de atendimento comercial
Níveis de progressão

TAC 1		TAC 2		TAC 3		TAC 4		TAC 5		TAC 6		TAC 7
129 250\$00	3	151 300\$00	3	171 050\$00	3	191 500\$00	<i>n</i>	213 550\$00	<i>n</i>	242 300\$00	<i>n</i>	268 840\$00

Electrotécnico de telecomunicações
Níveis de progressão

ELT 1		ELT 2		ELT 3		ELT 4		ELT 5		ELT 6		ELT 7		ELT 8		ELT 9		ELT 10		ELT 11		ELT 12		ELT 13		ELT 14		ELT 15
114 100\$00	1	122 550\$00	1	135 150\$00	1	142 700\$00	1	152 000\$00	2	158 250\$00	2	171 050\$00	2	177 750\$00	3	191 500\$00	3	204 050\$00	4	213 550\$00	5	224 400\$00	5	242 300\$00	<i>n</i>	257 983\$00	<i>n</i>	267 557\$00

Motorista
Níveis de progressão

MOT 1		MOT 2		MOT 3		MOT 4		MOT 5		MOT 6		MOT 7		MOT 8		MOT 9		MOT 10		MOT 11		MOT 12		MOT 13
86 800\$00	1	95 050\$00	1	99 800\$00	1	104 850\$00	2	114 100\$00	2	122 550\$00	2	133 800\$00	2	140 850\$00	2	152 000\$00	3	158 250\$00	4	170 950\$00	5	177 750\$00	5	188 400\$00

Operador de serviços de atendimento de telecomunicações
Níveis de progressão

OAT 1		OAT 2		OAT 3		OAT 4		OAT 5		OAT 6		OAT 7		OAT 8		OAT 9		OAT 10		OAT 11		OAT 12
95 050\$00	1	99 800\$00	1	104 850\$00	2	114 100\$00	3	122 550\$00	3	133 800\$00	3	140 850\$00	3	152 000\$00	4	158 250\$00	5	170 950\$00	5	177 750\$00	<i>n</i>	188 400\$00

Técnico de telecomunicações

Níveis de progressão

TTL 1		TTL 2		TTL 3		TTL 4		TTL 5		TTL 6		TTL 7		TTL 8		TTL 9		TTL 10		TTL 11		TTL 12		TTL 13		TTL 14		TTL 15
99 800\$00	1	104 850\$00	1	114 100\$00	1	122 550\$00	2	135 150\$00	2	140 850\$00	2	152 000\$00	2	158 250\$00	2	171 050\$00	2	177 750\$00	3	188 400\$00	3	204 050\$00	4	211 800\$00	5	224 400\$00	n	249 000\$00

Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio

Níveis de progressão

TMA 1		TMA 2		TMA 3		TMA 4		TMA 5		TMA 6		TMA 7		TMA 8		TMA 9		TMA 10		TMA 11		TMA 12		TMA 13
86 800\$00	1	95 050\$00	1	99 800\$00	1	104 850\$00	2	114 100\$00	2	122 550\$00	2	133 800\$00	2	140 850\$00	2	152 000\$00	3	158 250\$00	4	170 950\$00	5	177 750\$00	5	188 400\$00

Técnico administrativo de apoio à gestão

Níveis de progressão

TAG 1		TAG 2		TAG 3		TAG 4		TAG 5		TAG 6		TAG 7		TAG 8		TAG 9		TAG 10		TAG 11		TAG 12		TAG 13		TAG 14		TAG 15
104 850\$00	1	114 100\$00	1	122 550\$00	1	127 700\$00	2	135 150\$00	2	140 850\$00	2	152 000\$00	2	158 250\$00	2	171 050\$00	2	177 050\$00	3	191 500\$00	3	204 050\$00	4	211 800\$00	5	224 400\$00	n	242 300\$00

Técnico de desenho e projecto

Níveis de progressão

TDP 1		TDP 2		TDP 3		TDP 4		TDP 5		TDP 6		TDP 7		TDP 8		TDP 9		TDP 10		TDP 11		TDP 12		TDP 13		TDP 14		TDP 15
104 850\$00	1	114 100\$00	1	122 550\$00	1	127 700\$00	1	135 150\$00	1	140 850\$00	1	152 000\$00	2	158 250\$00	2	171 050\$00	2	177 750\$00	2	191 500\$00	3	204 050\$00	3	211 800\$00	5	224 400\$00	5	242 300\$00

Técnicos superiores licenciados

Níveis de progressão

TSL 1		TSL 2		TSL 3		TSL 4		TSL 5		TSL 6		TSL 7		TSL 8		TSL 9		TSL 10
215 300\$00	0,5	243 100\$00	0,5	269 024\$00	1,5	290 080\$00	1,5	323 520\$00	3	346 603\$00	n	378 935\$00	n	414 725\$00	n	451 735\$00	n	488 745\$00

Técnicos superiores especialistas

Níveis de progressão

TSE 1	TSE 2	TSE 3	TSE 4	TSE 5	TSE 6	TSE 7	TSE 8	TSE 9	TSE 10	TSE 11										
200 000\$00	1	215 300\$00	1	243 100\$00	1	269 024\$00	1,5	290 080\$00	1,5	323 520\$00	3	346 603\$00	n	378 935\$00	n	414 725\$00	n	451 735\$00	n	488 745\$00

Técnicos superiores bachareis

Níveis de progressão

TSB 1		TSB 2		TSB 3		TSB 4		TSB 5		TSB 6		TSB 7		TSB 8		TSB 9		TSB 10		TSB 11
200 000\$00	0,5	215 300\$00	1	243 100\$00	1	269 024\$00	1,5	290 080\$00	1,5	323 520\$00	3	346 603\$00	n	378 935\$00	n	414 725\$00	n	451 735\$00	n	488 745\$00

ANEXO V

Matéria de expressão pecuniária

AE 2000

Matérias	Em vigor desde 1 de Julho de 1999	A vigorar a partir de 1 de Julho de 2000
Diuturnidades	4 744\$00	4 815\$00
Subsídio de refeição	1 433\$00	1 455\$00
Abono por alteração de horário normal	46\$00	47\$00
Subsídio de pequeno-almoço	373\$00	379\$00
Prémio por assiduidade	432\$00	439\$00
Compensação por horário des- contínuo	5 152\$00	5 230\$00
Abono por risco de condução:		
Automóveis e motociclos ...	355\$00	361\$00
Velocípedes	196\$00	200\$00
Abono de prevenção	287\$00	292\$00
Abono por chamada accidental ...	2 669\$00	2 709\$00
Subsídio por trabalho a grande altura:		
Permanência > 6 horas	2 751\$00	2 793\$00
Permanência > 3 horas e ≤ 6 horas	1 831\$00	1 859\$00
Subsídio de línguas	4 350\$00	4 416\$00

Prémio de aposentação

O prémio de aposentação terá os seguintes valores:

Anos de serviço	Em vigor desde 1 de Julho de 1999	A vigorar a partir de 1 de Julho de 2000
1 a 4 anos — $A(a) \times$	1 493\$00	1 515\$00
5 a 19 anos — $A(a) \times$	1 866\$00	1 894\$00
20 anos	39 780\$00	40 377\$00
21 anos	46 007\$00	46 697\$00
22 anos	53 040\$00	53 836\$00
23 anos	60 765\$00	61 676\$00
24 anos	69 760\$00	70 806\$00
25 anos	80 021\$00	81 221\$00
26 anos	88 093\$00	89 414\$00
27 anos	104 466\$00	106 033\$00
28 anos	119 110\$00	120 897\$00
29 anos	135 598\$00	137 632\$00
30 anos	154 393\$00	156 709\$00
31 anos	175 494\$00	178 126\$00
32 anos	199 131\$00	202 118\$00
33 anos	225 997\$00	229 387\$00
34 anos	255 976\$00	259 816\$00
35 anos	297 111\$00	301 568\$00
36 anos	350 104\$00	355 356\$00

(a) Anos de serviço.

Tabela salarial — AE 2000

Em vigor desde 1 de Janeiro de 1999	Em vigor desde 1 de Julho de 1999	A vigorar a partir de 1 de Julho de 2000
79 100\$00	81 800\$00	83 050\$00
83 900\$00	86 800\$00	88 150\$00
91 900\$00	95 050\$00	96 500\$00
96 500\$00	99 800\$00	101 300\$00
101 300\$00	104 750\$00	106 350\$00

Em vigor desde 1 de Janeiro de 1999	Em vigor desde 1 de Julho de 1999	A vigorar a partir de 1 de Julho de 2000
101 400\$00	104 850\$00	106 450\$00
107 900\$00	111 600\$00	113 300\$00
110 300\$00	114 100\$00	115 850\$00
114 300\$00	118 200\$00	120 000\$00
118 500\$00	122 550\$00	124 400\$00
123 500\$00	127 700\$00	129 650\$00
	(*) 129 250\$00	(*) 131 200\$00
129 400\$00	133 800\$00	135 850\$00
130 700\$00	135 150\$00	137 200\$00
136 200\$00	140 850\$00	143 000\$00
138 000\$00	142 700\$00	144 850\$00
138 500\$00	143 250\$00	145 400\$00
146 300\$00	151 300\$00	153 600\$00
147 000\$00	152 000\$00	154 300\$00
153 000\$00	158 250\$00	160 650\$00
157 800\$00	163 200\$00	165 650\$00
165 300\$00	170 950\$00	173 550\$00
165 400\$00	171 050\$00	173 650\$00
171 900\$00	177 750\$00	180 450\$00
182 200\$00	188 400\$00	191 250\$00
185 200\$00	191 500\$00	194 400\$00
193 100\$00	199 700\$00	202 700\$00
193 400\$00	200 000\$00	203 000\$00
197 300\$00	204 050\$00	207 150\$00
204 800\$00	211 800\$00	215 000\$00
206 500\$00	213 550\$00	216 800\$00
	(*) 217 150\$00	(*) 220 450\$00
208 200\$00	215 300\$00	218 550\$00
211 700\$00	218 900\$00	222 200\$00
217 000\$00	224 400\$00	227 800\$00
223 700\$00	231 350\$00	234 850\$00
234 300\$00	242 300\$00	245 950\$00
235 100\$00	243 100\$00	246 750\$00
238 900\$00	247 050\$00	250 756\$00
	(*) 248 200\$00	(*) 251 923\$00
240 800\$00	249 000\$00	252 735\$00
249 500\$00	257 983\$00	261 853\$00
252 741\$00	261 334\$00	265 254\$00
258 759\$00	267 557\$00	271 570\$00
259 384\$00	268 203\$00	272 226\$00
	(*) 268 840\$00	(*) 272 873\$00
260 178\$00	269 024\$00	273 059\$00
264 777\$00	273 779\$00	277 886\$00
	(*) 279 180\$00	(*) 283 368\$00
280 542\$00	290 080\$00	294 431\$00
288 847\$00	298 668\$00	303 148\$00
	(*) 305 030\$00	(*) 309 605\$00
312 882\$00	323 520\$00	328 373\$00
335 206\$00	346 603\$00	351 802\$00
366 475\$00	378 935\$00	384 619\$00
401 088\$00	414 725\$00	420 946\$00
436 881\$00	451 735\$00	458 511\$00

(*) Valores a entrar em vigor a partir do preenchimento das categorias de TAC e TCV.

ANEXO VIII

Categorias profissionais a extinguir

Categoria profissional abreviada	Designação
ALQ	Auxiliar de laboratório químico.
CTC	Construtor civil.
ESG	Empregado de serviços sociais.
MCR	Marceneiro.
MAT	Mecânico auto.
PDR	Pedreiro.
SLD	Soldador.

Categoria profissional abreviada	Designação
SVC	Serralheiro civil.
TCC	Técnico de construção civil.
THS	Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança.
TPR	Técnico de prevenção e segurança.
CS	Chefes de serviço.

Protocolo AE/PT

Carreira comercial

TCV e TAC

É criada, com a presente revisão do AE, a carreira comercial, constituída por duas categorias — TCV — técnico de vendas e TAC — técnico de atendimento comercial — com os percursos profissionais e conteúdos funcionais constantes dos respectivos anexos.

O preenchimento das novas categorias far-se-á no âmbito de um processo de selecção assente na avaliação de competências definidas para essas categorias, salvaguardando-se que os trabalhadores que actualmente se encontrem a desempenhar funções comerciais — técnicos comerciais, assistentes comerciais, agentes de telemarketing, *front office* das lojas, atendimento do *call center* — terão prioridade para efeitos do processo de selecção.

Os trabalhadores seleccionados serão posicionados na nova categoria no nível de progressão de valor igual ou, caso aquele não exista, no imediatamente superior ao que detêm na sua categoria de origem.

Sempre que o trabalhador for posicionado na nova categoria, em nível de valor remuneratório igual ao detido na categoria de origem, ou inferior ao do nível seguinte desta, ser-lhe-á garantido, na data em que na anterior categoria progrediria ao nível seguinte, remuneração de valor igual ao deste.

É alterado o conteúdo funcional das categorias de TGP, TAG e TAD. Esta alteração só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção.

Os actuais conteúdos funcionais das categorias de TGP, TAG e TAD, bem como das figuras comerciais exercidas em comissão de serviço, serão mantidos transitivamente até à conclusão do processo de selecção, data em que entrarão em vigor as alterações acima referidas.

Primeiro nível de progressão por nomeação

A empresa disponibiliza-se para proceder, em Janeiro de 2001, a uma avaliação extraordinária dos trabalhadores posicionados no primeiro nível de progressão por nomeação, ficando garantido que progridem para o nível seguinte 10% dos trabalhadores cujo mérito seja reconhecido, no âmbito daquela avaliação.

Progressão 2000

A empresa procederá aos seguintes movimentos, com efeitos a 1 de Março de 2000:

Serão progredidos 2,5% dos trabalhadores mais antigos em cada nível de automatismo por cate-

goria — excluindo as situações de informação desfavorável do serviço — de acordo com critérios equivalentes aos acordados para o ano anterior;

Será progredido, em cada categoria, 2,5 % do efectivo posicionado em níveis de nomeação, com antiguidade no nível maior ou igual a dois anos, com base no mérito;

Será progredido 2,5 % do efectivo de cada categoria, com base no mérito.

Níveis de topo

A empresa procederá, durante o ano 2000, à avaliação de todos os trabalhadores situados há, pelo menos, quatro anos nos níveis de topo das categorias de ETP, ELT, TTL, TGP, TAG e TPJ, tendo em vista, em casos em que resulte mérito, o recurso à atribuição de um acréscimo remuneratório correspondente a 4 %, calculado sobre o valor da última remuneração.

Harmonização

A empresa, com o objectivo de encerrar o processo de harmonização progressiva que tem vindo a decorrer nos anos anteriores, propõe-se proceder aos seguintes movimentos:

40 % com efeitos a 1 de Janeiro de 2000;

25 % com efeitos a 1 de Junho de 2000;

35 % com efeitos a 1 de Outubro de 2000.

Redução do período normal de trabalho

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da redução do período normal de trabalho para trinta e sete horas semanais, agora acordada (cláusula 44.^a), se encontrem a receber o subsídio de pequeno-almoço continuarão a receber esse subsídio durante o ano 2000, mesmo que o respectivo horário de trabalho seja alterado no seu início para implementação desta redução e enquanto praticarem tal horário.

Plano de mobilidade

Visando encontrar soluções alternativas para os trabalhadores que actualmente integram categorias para as quais se prevê, de acordo com a evolução da actividade da empresa, a extinção a curto prazo será implementado um processo de avaliação com o objectivo de reequilíbrio noutras categorias, direccionado para a população das categorias de AXA, ESA, MOT, OAT, OSG, TAO, TAR, TARI, TAS, TGR, TMA, TMAI, TOTI e TSS.

Dentro deste processo, procurar-se-á prioritariamente reequilibrar as categorias de TAR, TARI, TAS, TSS, TGR, OAT e TOTI.

Este processo será desenvolvido de forma faseada, terá em consideração as necessidades de serviço e incidirá prioritariamente sobre a população que nos anos 2000, 2001 e 2002 não reúna condições para aposentação antecipada, pré-reforma ou suspensão de contrato de trabalho.

O processo será constituído por duas fases selectivas:

Avaliação de potencial — orientação profissional e selecção (entrevistas e provas);

Formação orientada e selectiva.

Findo este processo de selecção e de acordo com os resultados obtidos os trabalhadores constituirão uma bolsa de candidatos a reequilibrar.

Prevêem-se como potenciais áreas de enquadramento para a grande maioria dos trabalhadores abrangidos as áreas administrativa, comercial e de telecomunicações.

Suspensão do contrato de trabalho

A empresa esclarece ser seu entendimento que as condições especiais de indemnização constantes dos acordos de suspensão de contrato de trabalho presentemente celebrados prevalecem sobre o regime genérico indemnizatório previsto nas normas legais vigentes que regulam a cessação de contrato de trabalho por causas relativas à empresa.

Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho por causas relativas à empresa, não serão privilegiados os trabalhadores com acordos de suspensão do contrato de trabalho.

Exercício de funções diferentes

A empresa compromete-se a envidar esforços no sentido de concluir com a maior brevidade possível o processo de avaliação previsto no n.º 5.2 do protocolo anexo ao AE/PT de 1998.

Vigência da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária

Os valores da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária constantes do anexo V do AE vigorarão até 31 de Dezembro de 2000.

A tabela salarial e as matérias de expressão pecuniária a acordar no âmbito do processo negocial de revisão do AE do próximo ano produzirão efeitos a 1 de Janeiro de 2001, visando possibilitar a manutenção de ciclos anuais de vigência da matéria salarial no âmbito da celebração dos acordos de revisão do AE.

Impulsos telefónicos

A empresa compromete-se a rever o limite do crédito de unidades de contagem (impulsos telefónicos) actualmente atribuído, nas seguintes condições:

Pra trabalhadores no activo, o crédito de impulsos passará a ser de 1400 por ano;

Para trabalhadores pré-reformados, com suspensão do contrato de trabalho e na situação de aposentação antecipada, o crédito de impulsos passará a ser de 1200 por ano;

Para trabalhadores reformados e aposentados, o crédito de impulsos passará a ser de 650 por ano.

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2000.

Pela Portugal Telecom, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELECO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do:

SITESE — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

Niríato Manuel Jordão Fonseca de Sousa.

Pelo TENSIG — Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação do:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para efeitos de publicação do AE da Portugal Telecom e a FENTCOP se declara, para os devidos efeitos, que a FENTCOP, para além dos trabalhadores inscritos

individualmente, tem como associados os seguintes Sindicatos:

SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins;

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal;

SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 2000. — Pela FENTCOP, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 21 de Fevereiro de 2000.

Depositado em 24 de Fevereiro de 2000, a fl. 33 do livro n.º 9, com o n.º 26/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e o SINMTÁXI — Sind. Nacional dos Motoristas de Táxis e Automóveis de Aluguer de Ligeiros de Passageiros aos CCT entre aquela associação patronal e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros.

Ao abrigo do disposto no Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o SINMTÁXI — Sindicato Nacional dos Motoristas de Táxis e Automóveis de Aluguer de Ligeiros de Passageiros, por um lado, e a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros, por outro, celebram entre si — conforme proposta do primeiro — o presente acordo de adesão ao instrumento de regulação colectiva laboral de que a segunda é contraparte — concretamente, o CCT celebrado entre esta e a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários (FESTRU), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980, obviamente com todas as alterações actualmente em vigor.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2000.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINMTÁXI — Sindicato Nacional dos Motoristas de Táxi e Automóveis de Aluguer de Ligeiros de Passageiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Fevereiro de 2000.

Depositado em 22 de Fevereiro de 2000, a fl. 33 do livro n.º 9, com o n.º 22/2000, 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

Feder. Nacional do Ensino e Investigação — FENEI — Alteração

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1999, aprovados em assembleia geral realizada em 7 de Fevereiro de 2000.

Estatutos

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito sede, sigla e símbolo

Artigo 1.º

Denominação

A Federação Nacional do Ensino e Investigação, daqui em diante designada por Federação, é uma associação sindical constituída por sindicatos representativos de profissionais/educadores e sindicatos de profissionais globalmente afins do ensino, investigação e cultura.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Federação poderá integrar associações sindicais de professores/educadores e sindicatos de profissionais globalmente afins do ensino, investigação e cultura que trabalhem no estrangeiro, na dependência de instituições públicas e privadas portuguesas.

Artigo 3.º

Sede

A Federação tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 4.º

Sigla e símbolo

1 — A Federação poderá designar-se abreviadamente por FENEI.

2 — O símbolo da Federação será aprovado na primeira reunião da direcção.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia e da independência sindical, bem como da solidariedade entre todos os trabalhadores portugueses.

Artigo 6.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela Federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente de sexo, raça e opções político-partidárias e religiosas.

Artigo 7.º

Unidade sindical

A Federação defende a emancipação de todo o movimento sindical como condição e garantia dos direitos e interesses dos trabalhadores, opondo-se a todas as acções que possam conduzir à sua discriminação.

Artigo 8.º

Democracia sindical

1 — O princípio da democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados

2 — A democracia em que a Federação assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de, livremente, exprimir todos os pontos de vista existentes no seu seio, ficando assegurado aos sindicatos filiados, sem prejuízo do respeito devido pelas deliberações democraticamente tomadas, o direito à participação livre e activa, à expressão e defesa de ideias e opiniões próprias.

Artigo 9.º

Independência sindical

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência e autonomia, face ao Estado, aos partidos políticos, às entidades patronais, às confissões religiosas e a quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

Solidariedade sindical

1 — A Federação defende o princípio da solidariedade entre os trabalhadores a nível nacional e internacional, pelo que poderá estabelecer relações com outras organizações sindicais nacionais e estrangeiras, especialmente de professores e outros profissionais da educação, investigação e cultura, na base de apoio mútuo, de absoluta igualdade e de não interferência nos assuntos internos de cada uma.

2 — A Federação poderá filiar-se em organizações nacionais e internacionais, por deliberação da assembleia geral.

CAPÍTULO III

Dos objectivos e competências

Artigo 11.º

Objectivos

Constituem objectivos da Federação:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos filiados;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação dos interesses dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

- c) Aprofundar a solidariedade entre todos os trabalhadores e, em especial, entre professores e outros profissionais da educação, investigação e cultura, desenvolvendo a sua consciência social, sindical e política;
- d) Cooperar ou associar-se com organizações cuja actividade seja do interesse dos filiados;
- e) Estudar todas as questões que interessem aos filiados e procurar soluções para elas;
- f) Defender o Estado de direito democrático.

Artigo 12.º

Competências

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical ao nível do sector que representa, assegurando uma estreita colaboração entre os filiados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os trabalhadores nela inscritos;
- c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses das organizações inscritas, por iniciativa própria ou quando solicitados para o efeito por organizações ou por organismos oficiais;
- d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra às organizações inscritas;
- e) Promover iniciativas próprias e colaborar com outras organizações sindicais com vista à formação profissional e sindical, à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados;
- f) Participar nos organismos relacionados com o sector que represente e de interesse para os trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Do estatuto do filiado

Artigo 13.º

Filiação

Podem requerer e ser filiados na Federação todos os sindicatos que estejam nas condições previstas nos artigos 1.º e 2.º dos presentes estatutos e segundo a lei sindical.

Artigo 14.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em proposta fornecida para o efeito e acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- b) Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- c) Acta de eleição dos corpos gerentes;
- d) Últimos orçamento e relatório de contas aprovados;

- e) Declaração do número de trabalhadores filiados no sindicato ou associações, uniões, secções e comissões.

Artigo 15.º

Aceitação ou recusa do pedido de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser sempre tomada por unanimidade e ser objecto de ratificação pela assembleia geral, na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa da filiação pela direcção, o sindicato interessado, caso o pretenda, poderá fazer-se representar na reunião de assembleia geral para ratificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto o assunto estiver em discussão.

Artigo 16.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da Federação, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida da Federação;
- c) Expressar, junto da Federação, as disposições próprias em todos os assuntos que interessem à vida sindical e que se insiram no âmbito dos seus objectivos;
- d) Participar coordenadamente com a direcção da Federação na promoção do debate, a nível nacional, de assuntos de interesse dos professores e demais profissionais globalmente afins de educação, investigação e cultura;
- e) Tornar públicas, quando o entendam, mas sempre no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, as posições assumidas pelos seus representantes nos órgãos da Federação;
- f) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios fundamentais consagrados no artigo 5.º destes estatutos;
- g) Requerer a convocação das reuniões extraordinárias da direcção;
- h) Ser periodicamente informados da actividade desenvolvida pelos órgãos da Federação.

Artigo 17.º

Deveres dos filiados

São deveres dos filiados:

- a) Participar nas actividades da Federação e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;
- c) Representar os candidatos aos órgãos dirigentes da Federação;
- d) Prestar as informações que, respeitando aos próprios sindicatos, lhes sejam solicitadas pelos órgãos da Federação, no exercício das suas competências;

- e) Comunicar à direcção, no prazo máximo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem assim os resultados das eleições para os corpos sociais e qualquer alteração que nestes se tenha verificado;
- f) Enviar anualmente à direcção, no prazo de 20 dias após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e respectivo plano de actividades, assim como o relatório de contas;
- g) Pagar regularmente as quotizações.

Artigo 18.º

Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por período igual a seis meses;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução.

2 — Os filiados e associados que se retirarem ao abrigo da alínea a) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização.

Artigo 19.º

Readmissão

Os filiados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão.

CAPÍTULO V

Do estatuto das organizações associadas à acção da Federação

Artigo 20.º

Direito de cooperação

a) Podem associar-se à acção da Federação, mediante acordo de cooperação, outras associações sindicais de profissionais que desenvolvam actividades na área da investigação, ciência e cultura.

b) O acordo de cooperação de onde derive a qualidade de organização associada à acção da Federação poderá prever a atribuição, com as devidas adaptações, de direitos e deveres análogos aos previstos nos artigos 16.º e 17.º dos presentes estatutos, com excepção dos referidos nas alíneas a) e g) do artigo 16.º ou dos que não sejam compatíveis com o estatuto jurídico da organização concretamente em causa, ou com qualquer outra legislação aplicável.

c) A Federação, através da sua direcção, poderá incluir no acordo de cooperação a que se refere o número anterior cláusulas que prevejam a representação da Federação em domínios específicos da intervenção desta, devendo ser sempre assegurada alguma forma de reciprocidade.

d) Os acordos de cooperação, concretamente celebrados, podem ser simultaneamente subscritos pela Federação e por todos ou parte dos sindicatos nela filiados.

Artigo 21.º

Direito de participação

Às organizações associadas à acção da Federação é reconhecido o direito de participação, como observadoras, sem prejuízo do artigo anterior, nas assembleias gerais e nos congressos nacionais de professores, previstos nos presentes estatutos, podendo ser convidadas para as reuniões de direcção que debatam assuntos previstos no acordo de cooperação celebrado com a Federação.

Artigo 22.º

Condições e competências da celebração de acordos

A celebração de acordos associando uma qualquer organização à acção da Federação, bem como a sua denúncia, são da competência da direcção, aplicando-se, com as devidas adaptações, os procedimentos previstos nos artigos 14.º, 15.º, 18.º e 19.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Tipo de penalidades

As infracções às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos e, bem assim, às deliberações da assembleia geral e da direcção importam a aplicação das seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Censura;
- d) Suspensão até três meses;
- e) Suspensão até um ano;
- f) Demissão.

Artigo 24.º

Aplicação das penas

1 — A aplicação das penas compete à direcção, conforme a gravidade das infracções cometidas.

2 — A pena de demissão será aplicada aos sócios que pratiquem actos graves lesivos dos interesses e direitos da Federação e dos associados e, bem assim, àqueles que injuriarem ou difamarem os corpos gerentes, os membros das comissões sindicais, os delegados sindicais ou o pessoal ao serviço da Federação e dentro das respectivas funções.

Artigo 25.º

Garantia de defesa do associado

Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa em processo disciplinar aberto especialmente para esse fim.

Artigo 26.º

Procedimentos no processo disciplinar

1 — A direcção poderá delegar os seus poderes disciplinares em comissões de inquérito nomeadas especialmente para averiguação dos factos imputados ao infractor.

2 — O processo disciplinar inicia-se com a notificação pessoal ou por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio da nota de culpa donde conste a descrição concreta e específica dos factos de que é acusado.

3 — O associado acusado apresentará a sua defesa por escrito no prazo de 20 dias a contar da data de notificação ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer quaisquer diligências que repare necessárias à descoberta da verdade.

4 — Por cada facto que lhe é imputado poderá o acusado apresentar até três testemunhas.

5 — A decisão será apresentada no prazo máximo de 30 dias após a data da apresentação da defesa.

Artigo 27.º

Prazos no processo disciplinar

O poder disciplinar prescreve se não for exercido no prazo de um ano a contar da data em que os factos imputados forem cometidos pelos associados.

Artigo 28.º

Recurso do processo disciplinar

1 — Das decisões da direcção em matéria disciplinar cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

2 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral que se verificar após a data da sua interposição.

CAPÍTULO VII

Dos órgãos da Federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 29.º

Órgãos

São órgãos da Federação a assembleia geral, a direcção, a comissão de fiscalização e a comissão permanente da direcção.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 30.º

Natureza, composição e representação

1 — A assembleia geral é o órgão máximo da Federação.

2 — A assembleia geral é constituída pelos delegados de cada um dos sindicatos.

3 — Cada sindicato filiado será representado por delegados indicados para esse fim e nos seguintes termos: 6 delegados por sindicato até 5000 sócios, 12 delegados para sindicato até 10 000 sócios e 24 delegados por sindicato com mais de 10 000 sócios.

Artigo 31.º

Competências

À assembleia geral compete:

- a) Definir a linha de orientação e aprovar o programa de acção da Federação;
- b) Apreciar a actuação dos órgãos da Federação;
- c) Proceder à alteração dos Estatutos;
- d) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da Federação e do destino a dar aos bens existentes;
- e) Eleger a sua mesa, a direcção e a comissão de fiscalização;
- f) Destituir os restantes órgãos, nos termos dos Estatutos;
- g) Votar o relatório e as contas da direcção e o parecer da comissão de fiscalização, bem como o orçamento;
- h) Apreciar, discutir e votar os assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção ou pela comissão de fiscalização;
- i) Decidir sobre os conflitos de competências que possam surgir entre os órgãos da Federação ou entre qualquer um destes e os sindicatos filiados;
- j) Ratificar a decisão de aceitação ou recusa por parte da direcção dos pedidos de filiação;
- l) Ratificar a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais, decidida pela direcção;
- m) Definir as formas de exercício de tendência;
- n) Aprovar o regulamento do congresso nacional de professores e outros profissionais da educação, investigação e cultura.

Artigo 32.º

Mesa

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um vogal e um suplente.

2 — O mandato da mesa será de três anos, podendo os seus membros ser reeleitos sem qualquer limitação.

Artigo 33.º

Convocatória

1 — A convocação das reuniões ordinárias da assembleia geral será feita pela mesa, através de carta registada, enviada a cada um dos associados com a antecedência mínima de 30 dias, indicando o dia, hora e

local em que terá lugar e acompanhada da respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação da assembleia poderá ser feita com a antecedência mínima de sete dias, através do meio considerado mais eficaz.

3 — No caso de a assembleia ser convocada nos termos da alínea a) ou b) do n.º 2 do artigo 29.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

4 — A não convocação pela mesa de qualquer reunião no prazo de 15 dias sobre a data de apresentação do respectivo requerimento, ou dentro dos prazos estatutários, no caso de sessões ordinárias, confere a qualquer sindicato federado o direito de proceder, com iguais efeitos, à convocação da assembleia geral, a qual tratará, como primeiro ponto da ordem de trabalhos, do comportamento da mesa, podendo proceder à sua substituição imediata, caso isso se justifique.

5 — No caso previsto no número anterior, a reunião será conduzida inteiramente por uma mesa *ad-hoc*, a qual cessará as suas funções logo que eleita a nova mesa.

Artigo 34.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano.

2 — Reunirá em sessão extraordinária sempre que:

- a) A direcção o considere necessário;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos delegados dos sindicatos filiados.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, a reunião só se realizará se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos delegados de cada um dos sindicatos.

4 — Se a reunião convocada nos termos da alínea b) do n.º 2 não se realizar por ausência dos sindicatos requerentes, perderão estes o direito de requerer nova assembleia antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião realizada.

Artigo 35.º

Horário

As reuniões da assembleia terão início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos delegados inscritos, ou trinta minutos depois, com qualquer número presenças, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 29.º

Artigo 36.º

Votações

1 — As votações serão obrigatoriamente nominais, excepto tratando-se de eleições, em que serão secretas,

ou de deliberações sobre matéria de natureza processual.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 37.º

Deliberações

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por, pelo menos, 50 % dos delegados presentes.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 38.º

Natureza, composição e mandato

1 — A direcção é o órgão colegial executivo da Federação e é composta por:

- a) Um presidente e um adjunto;
- b) Três vice-presidentes por cada sindicato membro com mais de 10 000 sócios;
- c) Um vice-presidente por cada sindicato até 10 000 sócios;
- d) Um adjunto por cada vice-presidente;
- e) Um membro suplente por cada sindicato.

2 — O presidente é eleito em lista uninominal.

3 — Os restantes membros da direcção, efectivos e suplentes, são eleitos pelo método de representação maioritária e as suas candidaturas são apresentadas em listas nominais.

4 — O mandato dos membros da direcção é de três anos, podendo ser sucessivamente reeleitos para o cargo.

Artigo 39.º

Competência

À direcção compete em especial:

- a) Representar a Federação em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de filiação;
- c) Dirigir e coordenar a actividade da Federação, de acordo com os princípios definidos nos presentes Estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos da Federação, de acordo com o orçamento aprovado, respeitando os princípios do duplo cabimento e dos duodécimos, este último nas rubricas a ele sujeitas;
- f) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;
- g) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Federação,

nomeadamente atribuir as áreas de actuação dos sindicatos aderentes;

- j) Admitir, suspender e demitir os empregados da Federação, de acordo com as disposições aplicáveis;
- j) Convocar trienalmente o congresso nacional a que se refere o artigo 46.º e fixar a sua ordem de trabalhos.

Artigo 40.º

Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá ordinariamente, pelo menos, uma vez cada dois meses e extraordinariamente a requerimento de qualquer um dos vice-presidentes ou da comissão de fiscalização.

2 — As suas deliberações são tomadas por maioria relativa simples de votos dos membros presentes e não pode ter votos contrários dos vice-presidentes, devendo ser lavrada acta de cada reunião.

3 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 41.º

Convocatória

As reuniões da direcção serão convocadas pelo coordenador, com a antecedência mínima de duas semanas, através de carta dirigida a cada um dos membros da direcção indicando o dia, hora de início e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 42.º

Comissão permanente

1 — O presidente e os vice-presidentes constituem a comissão permanente da direcção, que reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente a pedido de cada um dos vice-presidentes e assegura a gestão corrente da Federação e a sua representação permanente.

2 — Cada vice-presidente é o responsável pela execução da política aprovada para o pelouro que lhe será atribuído, sendo coordenador o presidente.

Artigo 43.º

Alterações na composição da direcção

1 — Sempre que haja mudanças nos órgãos dirigentes dos sindicatos que possuem representantes na direcção, elas deverão ser comunicadas à direcção, nos termos da alínea d) do artigo 17.º destes Estatutos.

2 — Os membros da direcção permanecerão em funções até ao termo do mandato, independentemente dos resultados eleitorais nos diversos sindicatos, salvo se, a requerimento do sindicato a que pertençam, for tomada decisão contrária por dois terços dos membros efectivos.

Artigo 44.º

Assinaturas

Para obrigar a Federação são necessárias duas assinaturas de membros da comissão permanente, sendo uma delas a do presidente.

SECÇÃO IV

Comissão de fiscalização

Artigo 45.º

Natureza, composição e mandato

1 — A comissão de fiscalização é o órgão que exerce em primeira instância os poderes fiscalizador e disciplinar.

2 — A comissão é composta por três membros efectivos e dois suplentes.

3 — Na sua primeira reunião a comissão designará de entre os seus membros efectivos um presidente.

4 — O seu mandato terá a duração de três anos, podendo os seus membros ser reconduzidos no cargo, sem qualquer limitação temporal.

Artigo 46.º

Competência

Compete à comissão de fiscalização:

- Examinar trimestralmente a contabilidade da Federação;
- Dar parecer sobre o relatório e as contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento, até 15 dias antes da reunião da assembleia geral;
- Assistir às reuniões da direcção sempre que julgar conveniente, sem direito a voto;
- Exercer o poder disciplinar nos termos dos Estatutos ou do determinado no artigo 23.º

Artigo 47.º

Reuniões

1 — A comissão de fiscalização reunirá, no mínimo, trimestralmente, mediante convocatória do seu presidente.

2 — De cada reunião será lavrada a respectiva acta.

CAPÍTULO VIII

Dos fundos

Artigo 48.º

Fundos

Constituem fundos da Federação:

- As quotizações definidas pelos sindicatos;
- As receitas extraordinárias;

- As receitas provenientes de aplicações financeiras de recursos;
- As receitas provenientes de serviços prestados;
- As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

Artigo 49.º

Quotas

A quotização de cada sindicato é estabelecida pela assembleia geral, podendo ser revertida em serviços prestados.

Artigo 50.º

Orçamento

1 — A direcção deverá, até 31 de Março de cada ano, submeter o orçamento à aprovação da assembleia geral.

2 — O orçamento deverá ser enviado aos sindicatos filiados até 15 dias antes da data da realização da assembleia geral que o apreciará.

CAPÍTULO IX

Do congresso

Artigo 51.º

Objectivos e periodicidade

A Federação organizará conjuntamente com as direcções dos sindicatos federados e organizações associadas, de três em três anos, um congresso nacional de professores/educadores e outros profissionais de educação, investigação e cultura em que serão definidas as linhas gerais de orientação da política sindical, educativa, cultural e da investigação para o triénio seguinte, sem prejuízo do disposto na parte final da alínea j) do artigo 34.º destes Estatutos.

CAPÍTULO X

Da fusão e da dissolução da Federação

Artigo 52.º

Competência

A fusão ou dissolução da Federação só poderá ser deliberada em reunião de assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 53.º

Deliberação

As deliberações relativas à fusão ou dissolução da Federação terão de ser aprovadas por delegados dos sindicatos filiados que representem, pelo menos, dois terços dos delegados inscritos na assembleia geral.

Artigo 54.º

Liquidação e destino do património

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução da Federação deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, bem como definir o destino dos seus bens, nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XI

Da revisão dos Estatutos

Artigo 55.º

Revisão dos Estatutos

1 — A revisão total ou parcial dos Estatutos carece de proposta da direcção.

2 — No demais, aplicam-se à revisão dos Estatutos as disposições relativas à fusão.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Artigo 56.º

Primeira assembleia geral

Nos 60 dias subsequentes à publicação dos presentes Estatutos, a comissão instaladora marcará a data para a realização da primeira assembleia geral e emitirá a respectiva convocatória.

Artigo 57.º

Casos omissos/dúvidas

Os casos omissos ou dúvidas de interpretação destes Estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 58.º

Sindicatos/organizações de fundadores

Os sindicatos fundadores são:

Sindicato Nacional e Democrático de Professores — SINDEP;
Sindicato Nacional dos Professores e Investigadores do Ensino Superior Particular e Cooperativo — SIPEP;
Sindicato Nacional da Educação Infantil e Ensino Pré-Escolar — SNEIP.

Têm possibilidade de se filiar na Federação todos os sindicatos e organizações que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes Estatutos.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 24 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 34/2000, a fl. 42 do livro n.º 1.

Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Norte Alteração

Aprovados em assembleia geral de 27, 28, 29 e 31 de Janeiro de 2000 os estatutos publicados no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de Março de 1995.

CAPÍTULO I

Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade na zona norte do País, desde a área marítima de Aveiro até Caminha, em Viana do Castelo.

Artigo 3.º

.....

2 — O Sindicato tem delegações em Aveiro, na Gafanha da Nazaré, Afurada, Vila do Conde e Viana do Castelo, podendo criar outras por simples deliberação da direcção, na sua área geográfica.

CAPÍTULO VI

SECÇÃO I

Artigo 41.º

Acrescentar novo número:

3 — A direcção do Sindicato poderá propor à assembleia geral a substituição de membros para preencher vagas que ocorram entre mandatos.

Artigo 49.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da assembleia geral ou, em caso de impedimento por um dos secretários, com a antecedência mínima de 15 dias, devidamente divulgada através da afixação de editais/convocatórias na sede e delegações do Sindicato, nos portos e praias, junto dos locais de trabalho ou outros locais que habitualmente sejam frequentados pelos associados.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins das alíneas f), g), h) e i) do artigo 47.º, o prazo é de 45 dias, devendo a convocatória ser feita através de anúncio publicado num dos jornais mais lidos na área do Sindicato, bem como divulgada pelos meios descritos no n.º 1 do presente artigo.

CAPÍTULO VI

SECÇÃO VII

Artigo 65.º

.....

b) Até 31 de Abril de cada ano, o relatório de actividade e as contas relativas ao ano anterior.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 25 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 36/2000, a fl. 42 do livro n.º 1.

II - CORPOS GERENTES

Feder. Nacional do Ensino e Investigação — FENEI — Eleição em 7 de Fevereiro de 2000 para o mandato de três anos.

Lista A

Assembleia geral

Maria Teresa de Jesus Rio do Carvalho, presidente, SINDEP.

João Alberto Correia, vice-presidente, SIPEP.

Anabela Augusta Morais Jacinto, vice-presidente, SNEIP.

Ana Maria Saraiva de Oliveira, secretária, SINDEP.

Humberto do Espírito Santo Fernandes, vogal, SINDEP.

Teresa Maria A. Brito Valentim, suplente, SIPEP.

Direcção

Carlos Alberto Alvarez de Faria e Chagas, presidente, SINDEP.

Direcção

António José Martins Ferreira, vice-presidente, SINDEP.

António Pedro Roque V. de Oliveira, vice-presidente, SINDEP.

Lúcia Esteves Farinha Castelo dos Santos, vice-presidente, SINDEP.

José Braz Rodrigues, vice-presidente, SIPEP.

Elisabeth Maria Nunes Lousa, vice-presidente, SNEIP.

João Manuel Casanova de Almeida, adjunto do presidente, SINDEP.

Orlando Silvestre Fragata, adjunto do vice-presidente, SINDEP.

Maria José A. Soares M. Vieira de Sousa, adjunta do vice-presidente, SINDEP.

Maria de Lurdes B. G. Abreu Motta Ferreira, adjunta do vice-presidente, SINDEP.

Maria Manuela B. Oliveira Carrasco, adjunta do vice-presidente, SIPEP.

Luísa Maria Ribeiro Lousa Álvaro Santos, adjunta do vice-presidente, SNEIP.

Manuel António B. Nabeiro, suplente, SINDEP.

Manuel Costa Martins, suplente, SIPEP.

Ana Luísa Valente Vieira de Sousa, suplente, SNEIP.

Comissão de fiscalização

António de Jesus Seixas, presidente, SINDEP.

Paulo Jorge Sargento dos Santos, vice-presidente, SIPEP.

José Eduardo Leitão Machado, vice-presidente, SINDEP.

Maria João M., suplente, SIPEP.

Sandra Travassos Guerreiro, suplente, SNEIP.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 24 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 35/2000, a fl. 42 do livro n.º 1.

SETCA — Sind. dos Engenheiros Técnicos de Ciências Agrárias — Eleição em 6 de Janeiro de 2000 para o triénio de 2000-2002.

Conselho geral

Cargo	Nome	Número de sócio	Local	Número do bilhete de identidade	Empresa/organismo
Presidente ...	António A. Fernandes Pinto de Almeida	41080491	Coimbra	425755	Coop. Agrícola Cantanhede.
Secretários ...	Armino da Conceição Salvador Santos	40680281	Coimbra	1419954	Min. Agricultura.
	César Júlio Reis	51660416	Parede	7622215	Min. Agricultura.
	Vasco Rodrigues da Silva	40170102	Coimbra	1503200	Reformado.

Conselho fiscal

Cargo	Nome	Número de sócio	Local	Número do bilhete de identidade	Empresa/organismo
Secretários ...	António Sebastião Figueira	51900484	Almada	2510414	EPAC.
	José Alexandre Gustavo Batista	50240026	Caldas da Rainha	4182038	Min. Agricultura.
	José Júlio da Veiga Durão da Silveira	50230025	Caldas da Rainha	1107412	Reformado.

Cargo	Nome	Número de sócio	Local	Número do bilhete de identidade	Empresa/organismo
Suplentes	Carlos José dos Santos Enxuto João Manuel Ramalho Bayana Tavares	50190021 50210023	Caldas da Rainha Caldas da Rainha	1276868 373079	Min. Agricultura. Min. Agricultura.

Direcção

Cargo	Nome	Número de sócio	Local	Número do bilhete de identidade	Empresa/organismo
Efectivos	António Manuel de Campos Helena Cristina Vieira Amaro Helena Cristina dos Reis Capitão João Eduardo Morgado Alberto João Manuel Leandro Garriapa Judite Maria Rodrigues Elias Matos Ricardo Ferreira dos Santos Sandra Cristina D. Jesus Geada Sílvia Alexandra Rosário Carvalho	50940237 52450973 52440972 52430971 52841034 51520394 51500262 52290951 52761015	Santarém São João da Talha Póvoa de Santa Iria Restelo Rio Maior Caldas da Rainha Lisboa Rio Maior Caldas da Rainha	8700087 9869129 9588843 7263931 9803937 8230909 1290258 9551344 10274434	Nersant — AE. Vale Custas — Agro-Pecuária. Min. Justiça. Min. Agricultura. Suinoeste. NJ-Formação. Desempregada. SLEGLAP.
Suplentes	Carlos Alexandrino dos Santos Dantas Joaquim Velez Pintão Nuno Miguel Laboreiro Mendonça Paulo Sérgio Rosa Luís	50130015 51500390 51850459 52851035	Caldas da Rainha Santarém Santarém Alverca	7359544 67589 8198494 10095066	Min. Agricultura. AGROP. NJ-Formação. L. G. A.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 18 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 33/2000, a fl. 42 do livro n.º 1.

Sind. dos Trabalhadores da Pesca do Norte — Eleição para o triénio de 2000 a 2003, realizada nos dias 27, 28, 29 e 31 de Janeiro de 2000.

Direcção

António Filipe Pereira, sócio do Sindicato n.º 7 V. C., pescador na embarcação de pesca do cerco *Mar Pacífico*, da Sociedade de Pesca Ísac e António, L.ª, nascido a 24 de Maio de 1947, portador do bilhete de identidade n.º 3472246 e residente na Avenida do Infante D. Henrique, 7, Caxinas, em Vila do Conde.

António José dos Santos Cardoso Macedo, sócio do Sindicato n.º 7 Av., auxiliar de pesca na embarcação de pesca com arte xávega *Suzana* — P-1999-L, nascido a 29 de Abril de 1964, portador do bilhete de identidade n.º 8546584 e residente na Rua de José das Dornas, 57-B, Ponte Nova, 3880 Ovar.

António Maria Chavarria de Sousa, sócio do Sindicato n.º 13 Via., pescador na embarcação de pesca local e artesanal *Anjo da Guarda*, nascido em 26 de Dezembro de 1946, portador do bilhete de identidade n.º 3345018 e residente na Avenida do Atlântico, 4-B, 2.º, direito, em Viana do Castelo.

António Manuel Gaiteiro Araújo, sócio do Sindicato n.º 65 Mat., pescador na embarcação de pesca de arrasto costeiro de nome *Rosamar*, nascido a 13 de Janeiro de 1947, portador do bilhete de identidade n.º 1877430 e residente na Rua de São Roque, 173, em Matosinhos.

Carlos Alberto da Silva Gomes, sócio do Sindicato n.º 145 Av., primeiro-motorista na embarcação de

pesca longínqua de nome *Pardelhas* da Empresa de Pesca de Aveiro, nascido a 22 de Julho de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 3244974 e residente na Rua dos Heróis de Angola, 29-C, Gafanha da Nazaré, 3830 Ílhavo.

Francisco Manuel Bandeira Lopes, sócio do Sindicato n.º 127 Mat., pescador na embarcação de pesca do arrasto costeiro de nome *Santa Ana*, da Empresa JPS, L.ª, nascido a 19 de Maio de 1949, portador do bilhete de identidade n.º 2984393 e residente na Rua de João Guedes, 76, em Matosinhos.

Francisco Manuel Lopes Pinho de Carinha, sócio do Sindicato n.º 222 Av., pescador na embarcação de pesca longínqua de nome *Joana Princesa*, nascido a 20 de Junho de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 7795417 e residente na Rua de António Crua Barbosa, Edifício Oásis, lote B, rés-do-chão, esquerdo, Torreira, concelho da Murtosa.

Gumercindo Maia Rajão, sócio do Sindicato n.º 183 V. C., pescador na embarcação de pesca do cerco de nome *Rumo Senhora Guia*, nascido a 16 de Julho de 1960, portador do bilhete de identidade n.º 6867595 e residente na Avenida da Cidade de Guimarães, 183, em Vila do Conde.

João Manuel Silva Saborano, sócio do Sindicato n.º 250 AV, contramestre pescador da pesca do arrasto, actualmente desempregado, nascido a 2 de Novembro de 1974, portador do bilhete de identidade n.º 10459552 e residente na Praia de Mira.

João Maria Miranda Maltez, sócio do Sindicato n.º 232 Av., pescador/cozinheiro na embarcação de pesca do arrasto costeiro de nome *São Gonçalves*, da Empresa

Pescarias Beira Litoral, nascido a 24 de Dezembro de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 4161949 e residente na Praia de Mira.

João Pedro Monteiro da Silva, sócio do Sindicato n.º 17 VIA., pescador na embarcação de pesca longínqua de nome *Praia de Santa Cruz*, da Empresa de Pesca de Viana, nascido a 30 de Julho de 1960, portador do bilhete de identidade n.º 6576609 e residente na Queilha da Papamata, 173, 3.º, traseiras, em Viana do Castelo.

José António Marques da Mata, sócio do Sindicato n.º 288 Mat., pescador na embarcação de pesca do arrasto costeiro de nome *Santa Ana*, da Empresa JPS, L.da, nascido a 6 de Outubro de 1957, portador do bilhete de identidade n.º 8722675 e residente na Avenida de Vasco da Gama, entrada 494, 2.º, esquerdo, Senhora da Hora, em Matosinhos.

Manuel Luís Esteves Pataca, sócio do Sindicato n.º 25 Mat., pescador na embarcação de pesca do arrasto costeiro de nome *Rosamar*, nascido a 8 de Janeiro de 1951, portador do bilhete de identidade n.º 6098219 e residente na Rua do 1.º de Dezembro, 318, 3.º, nascente, em Matosinhos.

Membros suplentes

Manuel Joaquim Campota de Jesus, sócio do Sindicato n.º 286 Mat., pescador na embarcação *Joseph Roty* da empresa COMAPÊCHE de França, nascido a 19 de Setembro de 1953, portador do bilhete de identidade n.º 3909062 e residente na Rampa do Monte da Luz, 62, Canidelo, 4400 Vila Nova de Gaia.

Luís da Silva Nunes Bento, sócio do Sindicato n.º 87 Mat., pescador na empresa S. N. C Sparfel de França, nascido a 14 de Janeiro de 1960, portador do bilhete de identidade n.º 8546584 e residente na Rua de Joaquim Neves dos Santos, entrada 1012, 3.º, esquerdo, em Matosinhos.

Manuel Francisco Nunes Bento, sócio do Sindicato n.º 145 Mat., pescador na embarcação de pesca do cerco de nome *Rumo Senhora Guia*, nascido a 13 de Julho de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 7685952 e residente na Rua de D. Afonso Henriques, 5, direito, frente, em Matosinhos.

Manuel Graça Vieira, sócio do Sindicato n.º 226 AV., pescador na embarcação de pesca do arrasto costeiro de nome *Olivia Ribau*, nascido a 4 de Junho de 1962, portador do bilhete de identidade n.º 7317758 e residente na Rua do Pescador, Costa Nova, concelho de Ílhavo.

Nélson de Jesus Oliveira, sócio do Sindicato n.º 113 AV., pescador na embarcação *Joseph Roty*, da empresa COMAPÊCHE de França, nascido a 18 de Janeiro de 1974, portador do bilhete de identidade n.º 1048909 e residente na Rua dos Loureiros, Gafanha da Encarnação, 3830 Ílhavo.

Mesa da assembleia geral

Presidente — Jaime Galante Rodrigues, sócio do Sindicato n.º 39 V. C., pescador reformado, nascido a 16 de Janeiro de 1932, portador do bilhete de identidade n.º 5680299 e residente na Travessa de António Lopes Pereira Cadeco, 97, em Vila do Conde.

1.º secretário — Mário Jorge de Jesus, sócio do Sindicato n.º 231 AV., terceiro-motorista na embarcação de pesca do arrasto costeiro de nome *Beira Mar*, da Empresa Pescarias Beira Litoral, nascido a 16 de Julho de 1962, portador do bilhete de identidade n.º 6240742 e residente na Avenida de José Estêvão, 506, Gafanha da Nazaré, 3830 Ílhavo.

2.º secretário — Miguel Passos Costa Peres, sócio do Sindicato n.º 1 VIA., pescador na embarcação de pesca local e artesanal de nome *Maria Lusa*, nascido a 30 de Março de 1946, portador do bilhete de identidade n.º 3741922, residente no Bairro dos Pescadores, em Viana do Castelo.

Conselho fiscal

António de Oliveira Cacheira, sócio do Sindicato n.º 3 AV., pescador/arrais na embarcação de pesca com arte xávega de nome *Susana*, nascido a 1 de Maio de 1943, portador do bilhete de identidade n.º 6283783 e residente na Praia de Esmoriz, concelho de Ovar.

Armando Meira da Costa Maltez, sócio do Sindicato n.º 6 VIA., pescador na embarcação de pesca longínqua de nome *Praia de Santa Cruz*, da Empresa de Pesca de Viana, nascido a 29 de Maio de 1952, portador do bilhete de identidade n.º 3758853 e residente no lugar da Capela, em Castelo Neiva.

Manuel Galante Maio, sócio do Sindicato n.º 19 V. C., pescador na embarcação de pesca local e artesanal de nome *Fernando José*, nascido a 30 de Janeiro de 1941, portador do bilhete de identidade n.º 2965110 e residente na Avenida da Cidade de Guimarães, 183, em Vila do Conde.

Plácido Oliveira Nenos, sócio do Sindicato n.º 230 AV., contramestre pescador na empresa S. N. C. Sparfel de França, nascido a 12 de Outubro de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 5445376 e residente na Rua dos Loureiros, Gafanha da Encarnação, concelho de Ílhavo.

Direcção regional de Aveiro

António José dos Santos Cardoso Macedo, sócio do Sindicato n.º 7 Av., auxiliar de pesca na embarcação de pesca com arte xávega, *Suzana-P-1999-L*, nascido a 29 de Abril de 1964, portador do bilhete de identidade n.º 8546584 e residente na Rua de José das Dornas, 57-B, Ponte Nova, 3880 Ovar.

Carlos Alberto da Silva Gomes, sócio do Sindicato n.º 145 Av., primeiro-motorista na embarcação de pesca longínqua de nome *Pardelhas*, da Empresa de Pesca de Aveiro, nascido a 22 de Julho de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 3244974 e residente na Rua dos Heróis de Angola, 29-C, Gafanha da Nazaré, 3830 Ílhavo.

Francisco Manuel Lopes Pinho de Carinha, sócio do Sindicato n.º 222 Av., pescador na embarcação de pesca longínqua de nome *Joana Princesa*, nascido a 20 de Junho de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 7795417 e residente na Rua de António Crua Barbosa, Edifício Oásis, lote B, rés-do-chão, esquerdo, Torreira, concelho da Murtosa.

João Manuel Silva Saborano, sócio do Sindicato n.º 250 AV., contramestre pescador na pesca do arrasto, actualmente desempregado, nascido a 2 de Novembro de 1974, portador do bilhete de identidade n.º 10459552 e residente na Praia de Mira.

João Maria Miranda Maltez, sócio do Sindicato n.º 232 AV., pescador/cozinheiro na embarcação de pesca do arrasto costeiro de nome *São Gonçalinho*, da Empresa Pescarias Beira Litoral, nascido a 24 de Dezembro de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 4161949 e residente na Praia de Mira.

Manuel Graça Vieira, sócio do Sindicato n.º 226 AV., pescador na embarcação de pesca do arrasto costeiro

de nome *Olivia Ribau*, nascido a 4 de Junho de 1962, portador do bilhete de identidade n.º 7317758 e residente na Rua do Pescador, Costa Nova, concelho de Ílhavo.

Nélson de Jesus Oliveira, sócio do Sindicato n.º 113 AV., pescador na embarcação *Joseph Roty*, da Empresa COMAPÊCHE de França, nascido a 18 de Janeiro de 1974, portador do bilhete de identidade n.º 1048909 e residente na Rua dos Loureiros, Gafanha da Encarnação, 3830 Ílhavo.

Mário Jorge de Jesus, sócio do Sindicato n.º 231 AV., terceiro-motorista na embarcação de pesca do arrasto costeiro de nome *Beira Mar*, da Empresa Pescarias Beira Litoral, nascido a 15 de Julho de 1962, portador do bilhete de identidade n.º 6240742 e residente na Avenida de José Estêvão, 506, Gafanha da Nazaré, 3830 Ílhavo.

António de Oliveira Cacheira, sócio do Sindicato n.º 3 AV., pescador/arrais na embarcação de pesca com arte xávega de nome *Suzana*, nascido a 1 de Maio de 1943, portador do bilhete de identidade n.º 6283783 e residente na Praia de Esmoriz, concelho de Ovar.

Plácido Oliveira Nenos, sócio do Sindicato n.º 230 AV., contramestre pescador na empresa S. N. C. Sparfel de França, nascido a 12 de Outubro de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 5445376 e residente na Rua dos Loureiros, Gafanha da Encarnação, concelho de Ílhavo.

Fernando João, sócio do Sindicato n.º 186 AV., contramestre pescador na empresa S. N. C. Sparfel de França, nascido a 2 de Janeiro de 1968, portador do bilhete de identidade n.º 9585383 e residente na Rua do Arrais Ançã, 88, Costa Nova, concelho de Ílhavo.

Jacinto Oliveira Moreira, sócio do Sindicato n.º 41 Av., pescador/arrais na embarcação de arte xávega de

nome *Bussaquinho*, nascido a 10 de Outubro de 1967, portador do bilhete de identidade n.º 10940269 e residente na Praia de Cortegaça, no concelho de Ovar.

Plácido Oliveira Nenos, sócio do Sindicato n.º 230 AV., contramestre pescador na empresa S.N.C. Sparfel de França, nascido a 12 de Outubro de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 5445376 e residente na Rua dos Loureiros, Gafanha da Encarnação, concelho de Ílhavo.

João Cunha da Silva, sócio do Sindicato n.º 228 AV., pescador nas embarcações de pesca na ria de Aveiro com os nomes *Bruno* e *Mónica Luiza*, portador do bilhete de identidade n.º 7137270 e residente em Quintas do Sul, Torreira, concelho da Murtosa.

Manuel Henrique Cunha Louvado, sócio do Sindicato n.º 121 Av., mestre costeiro de pesca, na empresa S. N. C. Sparfel de França, nascido a 18 de Maio de 1945, portador do bilhete de identidade n.º 5589109, e residente na Rua de João das Regras, 111, Gafanha da Encarnação, concelho de Ílhavo.

Manuel José Tavares Sá e Silva, sócio do Sindicato, AV., pescador na empresa S. N. C. Sparfel de França, nascido a 24 de Dezembro de 1951, portador do bilhete de identidade n.º 5494073 e residente na Murtosa.

Paulo Alexandre Rocha Teixeira, sócio do Sindicato n.º 1 A.V., pescador na empresa S. N. C. Sparfel de França, nascido a 15 de Setembro de 1967, portador do bilhete de identidade n.º 8301175 e residente na Rua dos Loureiros, Gafanha da Encarnação, concelho de Ílhavo.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 25 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 37/2000, a fl. 42 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I - ESTATUTOS

Assoc. Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas — ANEMM, que passa a denominar-se Assoc. Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM.

Alteração deliberada em assembleia geral de 18 de Janeiro de 2000 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1995.

Alterações estatutárias aprovadas em assembleia geral extraordinária de 18 de Janeiro de 2000

CAPÍTULO I

Denominação, sede e afins

Artigo 1.º

A Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM, anteriormente deno-

minada Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas, é uma associação livre, sem fins lucrativos, de âmbito nacional e de duração ilimitada.

Artigo 3.º

1 — A Associação tem por fim:

- a) Defender os legítimos direitos e interesses das empresas metalúrgicas e electromecânicas, suas associadas, e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas;
-;
- f) Promover e praticar, em colaboração com as associações congéneres e demais organismos interessados, tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, económico e social do sector metalúrgico e electromecânico.

Artigo 4.º

.....

2 — Podem ser sócios efectivos todas as empresas singulares ou colectivas do sector privado que exerçam de forma efectiva, e como objecto principal, qualquer actividade industrial metalúrgica ou electromecânica no território nacional.

3 — Podem ser sócios aderentes as pessoas singulares ou colectivas que exerçam qualquer actividade relacionada com a indústria metalúrgica ou electromecânica e se integrem nos objectivos da Associação.

4 — Podem ser sócios correspondentes todas as pessoas singulares ou colectivas não especificamente abrangidas nas categorias anteriores — compreendendo empresas de outros sectores de actividade, profissionais livres e gabinetes de consultadoria — que estejam por qualquer forma relacionadas com as indústrias metalúrgicas e electromecânicas.

Artigo 10.º

.....

3 — São órgãos complementares as secções, os núcleos regionais e o conselho geral.

Artigo 12.º

1 — *(Igual.)*

2 — *(Eliminar.)*

Artigo 16.º

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente duas vezes por ano: em Março, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção e o parecer do con-

selho fiscal relativos à gerência do ano findo e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere a alínea a) do artigo anterior; em Janeiro, para apreciar e votar o programa de actividades e o orçamento para o respectivo ano e, quando for caso disso, a tabela de quotas, apresentados pela direcção.

Artigo 22.º

1 — Compete à direcção:

-
- e) Apresentar à assembleia de Janeiro o programa de actividades e o orçamento para o respectivo ano e, quando for caso disso, a tabela de quotas.

SECÇÃO VII

Conselho geral

Artigo 31.º

1 — O conselho geral é um órgão essencialmente de consulta da direcção, constituído pelos presidentes das secções, dos núcleos regionais e por entidades que, pela sua ligação ao sector ou relevantes serviços prestados à Associação, sejam para tanto convidados pela direcção.

2 — O conselho geral será presidido pelo presidente da direcção ou, na sua falta ou impedimento, por qualquer dos vice-presidentes da direcção.

3 — O conselho será convocado pelo presidente da direcção e deverá reunir uma vez por ano.

Artigo 32.º

(Eliminar.)

Artigo 33.º

(Eliminar.)

SECÇÃO VIII

Conselho consultivo

Artigo 34.º

(Eliminar.)

Artigo 35.º

(Eliminar.)

Artigo 36.º

(Eliminar.)

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 22 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 18/2000, a fl. 36 do livro n.º 1.

II – CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I – ESTATUTOS

...

II – IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Papelaria Fernandes, Indústria e Comércio, S. A. — Eleição em 28 de Janeiro de 2000 para o biénio de 2000-2002.

Efectivos:

Olinda Fernandes Rodrigues Pombeiro Bilro, portadora do bilhete de identidade n.º 3239479, emitido em 11 de Janeiro de 1990 pelo Arquivo de Lisboa.

Álvaro Caetano da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 4176936, emitido em 15 de Abril de 1993 pelo Arquivo de Lisboa.

Luís Henrique de Matos Veigas, portador do bilhete de identidade n.º 2175866, emitido em 22 de Dezembro de 1994 pelo Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

José Manuel Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 2324138, emitido em 15 de Março de 1993 pelo Arquivo de Lisboa.

Maria Helena Figueira Ramos Gonçalves, portadora do bilhete de identidade n.º 318741, emitido em 5 de Fevereiro de 1992 pelo Arquivo de Lisboa.

João Francisco Piçarra Camboias, portador do bilhete de identidade n.º 1393644, emitido em 30 de Junho de 1989 pelo Arquivo de Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 23 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 22, a fl. 18, do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Amorim Revestimentos, S. A. — Eleição em 28 e 31 de Janeiro de 1999 para o mandato de três anos.

António Ferreira da Mota, de 51 anos de idade, com a categoria profissional de aglomerador, exercida nas prensas na unidade fabril de Lourosa, bilhete de identidade n.º 5639837.

Joaquim Ferreira da Silva, de 45 anos de idade, com a categoria profissional de serralheiro mecânico

de 2.^a, exercida na oficina mecânica, departamento de manutenção, em Oleiros, bilhete de identidade n.º 5538396.

Manuel António Bastos Inácio, de 32 anos de idade, com a categoria de serrador, exercida na secção de rectificação na unidade fabril de Lourosa, bilhete de identidade n.º 8550568.

José Pacheco da Silva, de 41 anos de idade, com a categoria profissional de operador de máquina, exercida no acabamento intermédio em Oleiros, bilhete de identidade n.º 7495334.

Mário Silva Carvalho, de 43 anos de idade, com a categoria de encarregado, exercida na Sico III 292, em Oleiros bilhete de identidade n.º 6148713.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 18 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 20/2000, a fl. 17 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Metalúrgica Luso-Italiana, S. A. — Eleição em 10 de Fevereiro de 2000 para o mandato de um ano.

Efectivos:

Alcino Pereira, de 52 anos, aj. fiel armazém.

João Araújo Paulo, de 55 anos, frezador.

Rui Manuel Cassiano Pereira, de 41 anos, polidor.

Suplentes:

Ana Paula Sousa Santa B. Miranda, de 29 anos, polidora de 1.^a

Justina Araújo Ribeiro, de 55 anos, op. banhos químicos.

Maria Fátima Duarte Rosado, de 43 anos, esc. principal.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 21 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 21, a fl. 18 do livro n.º 1.