



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

— Portaria que aprova a actualização do regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos 79

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global. 81

— ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FIEQUI-METAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado. 111

— CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Revisão global — Rectificação. 153

— AE entre a Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação. 153

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato dos Bancários do Centro — Alteração 154

— SINPORSINES — Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines — Alteração 175

II — Direcção:

| | |
|--|-----|
| — SISE — Sindicato Independente do Sector Energético — Eleição em 22 de Novembro de 2008 para o triénio de 2008-2011. | 177 |
|--|-----|

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

| | |
|--|-----|
| — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais (IACA) — Eleição em 15 de Dezembro de 2008 para o triénio de 2009-2011. | 177 |
|--|-----|

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

| | |
|---|-----|
| — PT Comunicações. | 178 |
| — Robert Bosch Travões, Unipessoal, L. ^{da} | 178 |

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

Portaria que aprova a actualização do regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica são reguladas por regulamento de condições mínimas aprovado pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, com rectificações no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 183 e 184, de 21 e de 22 de Setembro de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, e alterado pela Portaria n.º 1636/2007, de 31 de Dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de Dezembro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2007.

Verificando-se os pressupostos da actualização do regulamento de condições mínimas previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho, concretamente a inexistência de associações de empregadores e circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, o Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social constituiu uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios, por despacho de 28 de Março de 2008, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008.

As associações sindicais representadas na comissão técnica pronunciaram-se sobre a actualização das retribuições mínimas entre 3,5 % e 4 % e preconizaram, maioritariamente, a actualização do subsídio de refeição para €4.

Para as retribuições mínimas e o subsídio de refeição, a Confederação dos Agricultores de Portugal preconizou actualização idêntica à adoptada para as retribuições da

função pública, a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal propôs actualização idêntica ao valor da inflação prevista e a Confederação da Indústria Portuguesa considerou inoportuna a actualização das referidas prestações.

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal sugeriu, também, a regulamentação do registo das horas de trabalho em termos idênticos à lei, da noção de tempo de trabalho excluindo deste várias interrupções legalmente consideradas tempo de trabalho, dos horários de trabalho, dos intervalos de descanso, conferindo mais possibilidades ao empregador, a regulamentação da adaptabilidade com a amplitude máxima permitida por lei, a supressão normativa do descanso semanal complementar, o alargamento do conceito de trabalho a tempo parcial, a redução do período de trabalho nocturno e do conceito de trabalhador nocturno e o aumento do número anual de horas trabalho suplementar. Porém, como em anteriores revisões, a Confederação não fundamentou a necessidade destas regulamentações em função de características das actividades abrangidas. A Confederação da Indústria Portuguesa sugeriu a revisão ou eliminação de diversas disposições, alegadamente porque este tipo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não poderia regular as matérias em causa de modo diverso do Código do Trabalho.

As sugestões da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal não se mostram adequadamente fundamentadas atendendo, nomeadamente, a que o regulamento se aplica a um conjunto de actividades muito variadas. Por outro lado, a observação de que algumas disposições contrariariam o Código do Trabalho não é secundada por jurisconsultos que a administração do trabalho consultou após a entrada em vigor do Código para a preparação de anterior revisão do regulamento de condições mínimas.

As retribuições mínimas são actualizadas em 3,3 %. Este valor está alinhado com a evolução mais recente das tabelas salariais de convenções colectivas que tiveram um ano de eficácia, uma vez que é inferior em 0,1 % ao aumento médio ponderado verificado nas convenções colectivas publicadas no 1.º trimestre de 2008 e superior em 0,1 % ao das convenções publicadas no 2.º trimestre de 2008.

Tem-se ainda em consideração que o aumento apontado é inferior ao acréscimo de 5,7 % da retribuição mínima mensal garantida de 2008, mas superior ao valor da inflação verificada no período de eficácia da tabela salarial prevista no anterior regulamento (2,5 %). Acresce que, segundo a informação estatística mais recente baseada nos quadros de pessoal de 2005, no âmbito do regulamento de condições mínimas, os trabalhadores de todas as profissões e categorias profissionais auferiam retribuições de base em média superiores às do presente projecto.

A actualização do subsídio de refeição segue a tendência da contratação colectiva de actualizar essa prestação em percentagem superior à das retribuições. Não obstante, o seu valor continua próximo dos subsídios mais reduzidos consagrados nas convenções colectivas.

Foi publicado o aviso relativo ao presente regulamento no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, ao qual a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal deduziu oposição, reiterando parcialmente as sugestões apresentadas e respectiva fundamentação e a não aplicação retroactiva das actualizações das prestações de conteúdo pecuniário, não aduzindo novos elementos.

As sugestões da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal não foram acolhidas pelas razões acima enunciadas. A retroactividade de disposições de natureza pecuniária de quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho passou a ser permitida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 533.º do Código do Trabalho, com a redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março. Assim, e tendo em consideração que as portarias de regulamentação de trabalho dos trabalhadores administrativos anteriores ao Código do Trabalho asseguravam a anualização das tabelas salariais, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, e que este procedimento é igualmente adoptado em numerosas convenções colectivas, o presente regulamento, à semelhança do anterior, estabelece que a tabela salarial, o subsídio de refeição e a actualização das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

A actualização do regulamento de condições mínimas tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove, na medida do possível, a aproximação das condições de concorrência.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas do regulamento de condições mínimas, exigidas pelo artigo 578.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a sua emissão.

O presente regulamento é aplicável no território do continente, tendo em consideração que a actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira compete aos respectivos Governos Regionais.

Assim:

Manda o Governo, pelos Ministros da Administração Interna, da Justiça, da Economia e da Inovação, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, das Obras

Públicas, Transportes e Comunicações, do Trabalho e da Solidariedade Social, da Saúde e da Cultura, ao abrigo do disposto nos artigos 577.º e 578.º, ambos do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

Alterações do artigo 11.º e do anexo II

1 — O artigo 11.º da Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 11.º

[...]

- 1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de €3,10 por cada dia completo de trabalho.
- 2 —
- 3 —
- 4 —»

2 — O anexo II da Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, sobre retribuições mínimas, passa a ter a redacção constante do anexo da presente portaria.

Artigo 2.º

Entrada em vigor e eficácia

- 1 — O disposto na presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2 — As retribuições mínimas, o subsídio de refeição e a actualização das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.
- 3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 13 de Novembro de 2008. — O Ministro da Administração Interna, *Rui Carlos Pereira*. — O Ministro da Justiça, *Alberto Bernardes Costa*. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, *Jaime de Jesus Lopes Silva*. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Mário Lino Soares Correia*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*. — A Ministra da Saúde, *Ana Maria Teodoro Jorge*. — O Ministro da Cultura, *José António de Melo Pinto Ribeiro*.

ANEXO II

Retribuições mínimas

| Níveis | Profissões e categorias profissionais | Retribuições mínimas (em euros) |
|--------|---|---------------------------------|
| I | Director de serviços Secretário-geral | 927 |
| II | Analista de informática Contabilista/técnico oficial de contas Inspector administrativo | 904 |

| Níveis | Profissões e categorias profissionais | Retribuições mínimas (em euros) |
|--------|--|---------------------------------|
| III | Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro Técnico de apoio jurídico III Técnico de computador III Técnico de contabilidade III Técnico de estatística III Técnico de recursos humanos III | 824 |
| IV | Técnico de apoio jurídico II Técnico de computador II Técnico de contabilidade II Técnico de estatística II Técnico de recursos humanos II | 752 |
| V | Chefe de secção Técnico de apoio jurídico I Técnico de computador I Técnico de contabilidade I Técnico de estatística I Técnico de recursos humanos I | 688 |
| VI | Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1.ª Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor | 643 |
| VII | Assistente administrativo de 1.ª Caixa Operador de computador de 1.ª | 576 |

| Níveis | Profissões e categorias profissionais | Retribuições mínimas (em euros) |
|--------|---|---------------------------------|
| | Operador de máquinas auxiliares de 1.ª Planeador de informática de 2.ª | |
| VIII | Assistente administrativo de 2.ª Assistente de consultório de 1.ª Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª Recepcionista de 1.ª | 528,50 |
| IX | Assistente administrativo de 3.ª Assistente de consultório de 2.ª Cobrador de 2.ª Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2.ª Operador de tratamento de texto de 1.ª Recepcionista de 2.ª Telefonista de 1.ª | 489,50 |
| X | Assistente administrativo de 3.ª (até um ano) ... Contínuo de 1.ª Guarda de 1.ª Operador de tratamento de texto de 2.ª Porteiro de 1.ª Recepcionista de 2.ª (até quatro meses) Telefonista de 2.ª | 434 |
| XI | Contínuo de 2.ª Guarda de 2.ª Porteiro de 2.ª Trabalhador de limpeza | 426 |

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como

os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do artigo 7.º dos estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e, a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço, cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pela FEPCES, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O presente contrato não é aplicável às relações de trabalho existentes nos clubes que tenham AE.

3 — Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras representadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e 1300 trabalhadores representados pela FEPCES.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor até as partes o substituírem por outro.

2 — O prazo da vigência deste contrato é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano. Nestes termos, a presente revisão produz efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.^a

Condições mínimas gerais de admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categorias profissionais dos bingos;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão as seguintes:

- a) Os quadros superiores — licenciatura ou habilitações equivalentes;

- b) Os quadros médios — 12.º ano e curso tecnológico adequado;

- c) Trabalhadores altamente qualificados — 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;

- d) Trabalhadores qualificados (níveis V e VI) — 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;

- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo) — 12.º ano;

- f) Para os restantes trabalhadores — 9.º ano;

- g) Para os trabalhadores de apoio é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer das profissões nele previstas;

- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer outras profissões nele previstas.

4 — Não poderão ser admitidos como paquetes os trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 5.^a

Estágio ou acesso

1 — Os estagiários para assistente administrativo são promovidos a assistente administrativo de 3.^a logo que completem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

3 — O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de um ano, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

4 — O estágio para recepcionista, operador de registo de dados e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

5 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiarão.

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 — O assistente administrativo de 3.^a, o assistente administrativo de 2.^a, o terceiro-caixeiro/empregado comercial de 3.^a e o segundo-caixeiro/empregado comercial de 2.^a, o planeador de informática de 2.^a, o operador de computador de 2.^a, o controlador de informática de 2.^a, o operador de registo de dados de 2.^a, o operador de máquinas auxiliares de 2.^a, o recepcionista de 2.^a, o cobrador de 2.^a, o telefonista de 2.^a, o contínuo de 2.^a, o porteiro de

2.^a e o guarda de 2.^a ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.^a

9 — Quando o acesso referido no número anterior respeite as profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores estejam a auferir.

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenadores de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior, logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior, logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de assistente administrativo de 1.^a o clube/SAD atribuirá a categoria de assistente administrativo principal nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou

b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de assistente administrativo de 1.^a ou três anos, conforme tenha cursos de formação oficial ou oficializado; ou

c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações: conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais, entre outros; ou curso básico com formação profissional oficializado; ou formação profissional direccionada para o sector.

13 — O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

14 — As costureiras logo que completem cinco anos de permanência na categoria ingressarão automaticamente na categoria de costureira especializada.

15 — O primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.^a ingressa na categoria profissional de caixeiro principal, de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.^a no clube ou SAD há pelo menos seis ou três anos, conforme possua as seguintes habilitações;

b) Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou

c) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão; ou

d) Exerça as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal/empregado comercial principal, previstas neste CCT.

16 — Por proposta da direcção do clube, poderá ser estabelecida a categoria profissional de técnico administrativo do bingo.

17 — O candidato a emprego poderá ter um prazo de cinco em oito dias de formação efectiva e direccionada, que avalie a sua capacidade para a efectivação do emprego. Este período será remunerado com 50 % dos valores previstos na tabela salarial para a categoria profissional respectiva e subsídio de refeição, se o período diário tiver o mínimo de três horas, sem prejuízo das disposições legais e contratuais vigentes. No caso da efectivação, este período conta como experiência e antiguidade.

Cláusula 6.^a

Promoções

1 — As promoções não obrigatórias são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém, o factor assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as dos quadros superiores, quadros médios e trabalhadores altamente qualificados.

Cláusula 8.^a

Trajos de trabalho

1 — O clube fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e a Inspecção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

3 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 9.^a

Dotações e densidades

Nas salas de bingo é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no sector do bingo, está sujeita à aprovação da Inspeção-Geral de Jogos.

2 — A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;
- g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- i) Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos de idade de 2 em 2 anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;

k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;

l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;

m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;

n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;

o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;

q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;

r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;
- e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;
- g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhe estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
- k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;

l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;

m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspecção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria dos trabalhadores;

e) Diminuir a retribuição;

f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no acto da transferência;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 13.^a-A

Igualdade de tratamento

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 — Os clubes devem solicitar apoio e estímulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

Cláusula 13.^a-B

Liberdade de opinião e expressão

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.^a deste CCT, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 13.^a-C

Reserva da intimidade da vida privada

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 13.^a-D

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente, através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 13.^a-E

Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 13.^a-F

Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, gratuitamente,

das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

Cláusula 15.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

Cláusula 16.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se, nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 17.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, 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 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 — Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula, não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 — Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

Cláusula 18.^a

Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 19.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

3 — A suspensão de 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 de trabalho e actividades que compreendam o exercício dessas funções.

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a cul-

pabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 21.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 22.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 23.^a

Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.^a

Cláusula 24.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 25.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do 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.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 26.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 27.^a

Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos, e de trinta e oito horas de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a duas horas.

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei, para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 — Sem prejuízo de regimes e ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

8 — O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80 % da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e meia de maior ocupação.

9 — Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar, caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos directivos ou de gestão;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28 %, calculado sobre a remuneração mensal.

4 — Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28 % previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — O clube obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.^a

5 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 31.^a

Trabalho em regime de tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial faz-se nas seguintes condições:

a) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;

b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5 % do total de trabalhadores do clube ou SAD.

6 — A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser menos de dez horas, nem exceder as vinte e três horas semanais.

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados

ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a

Proibição de alteração do horário

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da admissão.

2 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponha ou no sector do bingo em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

3 — As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho (ex-Inspeção-Geral do Trabalho).

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementar em livro próprio ou nos cartões de ponto referidas no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 34.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)}} \times n$$

em que n significa o número de horas de trabalho semanal e Rm a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25 %.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.^a

Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

1 — O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho, seguido de dois dias de descanso consecutivos.

2 — A permuta do descanso semanal, entre os profissionais da mesma secção, é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.^a

4 — Além disso, nos 5 dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.^a

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Domingo de Páscoa (festa móvel);

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, feriado distrital.

Cláusula 39.^a

Funcionamento dos bingos nos feriados

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 — Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores, de acordo com a entidade patronal.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4 — A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência, relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias será pago como suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar

2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- c) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

3 — A duração do período de férias é aumentado também no caso de o trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito à retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

6 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

7 — Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

8 — Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

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

10 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença — sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias — ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

11 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 43.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

4 — Na marcação das férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6 — O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo, ou dia feriado, mas, quando coincidir, não contará como dia útil de férias.

Cláusula 45.^a

Alteração do período de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar, em caso algum, o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os

dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

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

Cláusula 47.^a

Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.^a deste CCT não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 48.^a

Momento do pagamento

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 41.^a a 45.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 45.^a

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.^a**Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

Cláusula 51.^a**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias**

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

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

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

Cláusula 52.^a**Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III**Faltas****Cláusula 53.^a****Definição**

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

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

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta de um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao clube.

Cláusula 54.^a**Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

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

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

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

f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;

h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

i) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;

j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

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

Cláusula 55.^a**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

c) Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento do óbito.

Cláusula 56.^a

Participação e justificação da falta

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 54.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.^a;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 58.^a

Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

a) Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 60.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

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

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

3 — A entidade empregadora pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho
por impedimento prolongadoCláusula 62.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar do serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 63.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 64.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

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

Cláusula 65.^a

Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 66.^a

Remunerações base

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo II.

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,2 %, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

3 — Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

4 — Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2008 não pode ser inferior a €17, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 67.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os €0,50 imediatamente superiores.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os €0,50 imediatamente superiores, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de €6,55 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2 — O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que os clubes disponham de estruturas próprias para a sua confecção, à data da celebração deste contrato.

3 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários a estabelecer pontualmente.

4 — As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

Cláusula 72.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 73.^a

Objectos partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 74.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

Cláusula 75.^a

Prémio de produtividade e sua atribuição

1 — Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor.

2 — O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

3 — No caso excepcional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador, num determinado mês, deverá ser objectivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direcção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

5 — Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

6 — O clube, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respectivas alterações.

7 — Qualquer alteração do regulamento só será possível se os sindicatos o aceitarem, ou mais de 50 % dos trabalhadores desse bingo.

8 — Os regulamentos presentemente em vigor serão remetidos, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, à Liga de Clubes de Futebol Profissional, que, de seguida, o remeterá às organizações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO VII

Cessaçao do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 77.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à dis-

posição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector do trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

Cláusula 78.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 79.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos na lei;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 80.^a

Rescisão com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 81.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 82.^a

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

Cláusula 83.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 84.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.^a e 2 da cláusula 18.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.^a

Cláusula 85.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 86.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 87.^a

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

Cláusula 88.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 89.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 90.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

Cláusula 91.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado, o domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser iludida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 92.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

Cláusula 93.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 94.^a

Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos ou 25 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 125 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

4 — A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais ou por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso, o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado, pela entidade patronal.

Cláusula 96.^a

Complemento das prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 97.^a

Complemento de reforma

1 — Aos trabalhadores que passem à situação de reforma, a entidade empregadora pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

Com 30 anos de serviço — 90 %;
Com 25 anos de serviço — 80 %;
Com 20 anos de serviço — 75 %;
Com e até 15 anos de serviço — 65 %.

2 — O complemento de reforma será actualizado anualmente, proporcionalmente à retribuição da respectiva categoria.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

Licença por maternidade

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, a trabalhadora tem direito:

a) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os

restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

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

c) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;

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

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

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

Cláusula 99.^a

Licença por paternidade

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — O pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos das alíneas a) e b) da cláusula 98.^a, nos seguintes casos:

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

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

3 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 101.^a

Cláusula 100.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

3 — O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 101.^a

Dispensas para consultas e amamentação

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e números de vezes necessários e justificados.

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

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 102.^a

Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança. As trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

2 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 103.^a

Protecção de despedimento

1 — A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do ministério da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado.

5 — É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

6 — A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

7 — Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida, é aplicável o disposto na lei.

8 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

9 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

Cláusula 104.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na lei.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional terão direito a usufruir nas condições previstas na lei.

Cláusula 105.^a

Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o seu lugar, com a categoria e retribuição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o clube deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 106.^a

Refeições

1 — O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho, para onde tenham sido contratados.

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de €26. Este valor será, porém, de €8,50 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a €6 para pagamento do pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4 — As refeições no estrangeiro serão pagas mediante documento comprovativo ou directamente pelo clube.

Cláusula 107.^a

Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

A um subsídio de deslocação no montante de €14,50 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;

À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 108.^a

Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o continente e as ilhas.

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

Ao valor de €30,50 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;

À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

Cláusula 109.^a

Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do País;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do clube. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do clube e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 110.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos.

Cláusula 111.^a

Crédito de horas para a actividade sindical

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas, para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores, para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

Cláusula 112.^a

Proibição de transferência do local de trabalho

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e secção de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 113.^a

Direito de reunião dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical ou intersindical, do clube.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto nos anexos I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

Cláusula 115.^a

Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente CCT é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias, contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente CCT.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, constando da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5 — As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I — Trabalhadores administrativos

Monitor desportivo. — É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa predefinido pelo técnico desportivo; apoia o técnico na correcção e na execução dos mesmos de forma que os alunos tomem as atitudes corporais adequadas; ministra exercícios, tais como saltos de suspensão, equilíbrio e destreza com ou sem aparelhos no âmbito de determinadas modalidades desportivas; com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser

designado em conformidade. Pode exercer a sua função em tempo parcial.

Técnico desportivo. — É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

Analista de funções. — É o trabalhador que reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas, tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «por que faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de informática ou de sistemas informáticos. — 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 de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e 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 programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, em caso contrário, introduz 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 programa. 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, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Arquivista de informática. — É o trabalhador que classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassetes), programas, *dossiers* de análise e outros de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos

de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão do clube; 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.

Caixeiro/empregado comercial. — É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos; guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

Caixeiro principal/empregado comercial principal. — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro, num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que o permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro. — 1 — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do clube, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção. — É o trabalhador que, sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de sector/secretário administrativo. — É o trabalhador que, sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade do clube, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter

à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Controlador de informática de 1.ª e 2.ª e estagiário. — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

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

Dactilógrafo do 1.º ou do 2.º ano. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos, ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, os papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Director-geral, director executivo, director de serviços e director desportivo. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planejar a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

Secretário-geral/secretário permanente. — É o trabalhador que apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir

pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais e instalações e capitais.

Director financeiro. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de tesouraria, financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

Director comercial. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes em que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou departamento de futebol, uma estrutura que se destina à venda de publicidade, gestão de espaços comerciais, dentro e fora dos estádios, ou actividades comerciais similares.

Director de relações públicas. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou o departamento de futebol, uma estrutura que se destina à organização de jogos, elaboração de processos de creditações, promove conferências de imprensa e efectua o relacionamento institucional com outros clubes/SAD e organismos da estrutura do futebol nacional ou internacional.

Assessor de presidente ou de direcção. — É o trabalhador que apoia activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamentos, materiais e instalações e capitais.

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

Assistente administrativo de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário. — É o trabalhador que, sob a orientação da direcção e ou dos superiores hierárquicos, executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço

competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, 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 ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o assistente administrativo de 1.ª 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 afins.

Estagiário de operador de computador. — É o trabalhador que, durante 12 meses, desempenha as funções de operador de computador, sob orientação e supervisão de um operador.

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

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

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

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários

e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

Operador de computador de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

Operador de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de registo de dados de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — 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 perfuradoras 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; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava 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 em conformidade como operador de terminais.

Operador de telex em línguas estrangeiras e em língua portuguesa. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de

telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

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

Recepcionista e estagiário. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, estudando, organizando, coordenando as actividades que lhe são próprias e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

Secretário desportivo. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla, sob a orientação dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos, seguindo os regulamentos, efectuando registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando informação em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções e que

sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

Secretário-geral-adjunto. — É o trabalhador que apoia a direcção e o secretário-geral, organizando, dirigindo superiormente a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos, desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

Secretário técnico. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem estiver adstrito, todos os assuntos técnico-administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas, organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

Subchefe de secção/assistente administrativo principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao assistente administrativo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, 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 ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Técnico de contencioso desportivo. — É o trabalhador a quem compete orientar, coordenar, supervisionar e executar as actividades desenvolvidas na área específica da aplicação da disciplina desportiva, em conformidade com os limites das respectivas atribuições, e preparar a expedição de correspondência, proceder à entrega e recebimento e prestar a necessária assistência técnica aos magistrados.

Técnico de «marketing» e publicidade. — É o trabalhador que actua nas diversas áreas de *marketing*, desenvolvendo acções e estratégias delineadas pela direcção, com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

Técnico comercial. — É o trabalhador, possuidor do curso técnico-profissional ou com o 12.º ano ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua nas diversas áreas da actividade comercial dirigida pelo director comercial.

Técnico de relações públicas. — É o trabalhador, possuidor do curso técnico-profissional ou com o 12.º ano ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua na específica estrutura dirigida pelo director de relações públicas.

Tradutor. — É o trabalhador que faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Vendedor de publicidade. — É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

Grupo II — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas, e estabelece ligações internas ou externas.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

Grupo III — Cobradores

Cobrador de 1.ª e 2.ª — 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 de informações e fiscalização.

Grupo IV — Trabalhadores auxiliares

Chefe de trabalhadores auxiliares. — É o trabalhador que dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Contínuo de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, 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 «paquete».

Guarda de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os

ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e recebe a correspondência.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

Grupo V — Serviço de apoio, produção e outros

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que, sob as ordens de um cozinheiro, o auxilia na execução das suas tarefas.

Ajudante de electricista (até três anos). — É o trabalhador que colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inerentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

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

Auxiliar de manutenção. — É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que executa e apoia as tarefas de manutenção do sector sob a orientação do coordenador.

Trabalhador de serviços externos. — É o trabalhador que executa tarefas no interior e principalmente no exterior dos serviços, sob a orientação de um responsável pelos serviços.

Chefe de serviços auxiliares. — É o trabalhador que, sob a orientação da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional do clube, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Carpinteiro. — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

Chefe de equipa/supervisor. — É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob orientação de um director ou pessoa por este designada.

Chefe de serviços de instalações e obras. — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos ou de nível académico superior e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de obras, de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

Coordenador de 1.ª e de 2.ª — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

Costureiro. — É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

Costureiro especializado. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização e que exigem um maior conhecimento técnico.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção,

sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Electricista. — É o trabalhador que instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagens de alta e baixa tensão.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e separa os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

Encadernador. — É o trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas, e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de cozinha e mesa de um refeitório.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogueiro e ajudante de fogueiro. — É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamentos e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

Jardineiro e ajudante de jardineiro. — É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

Mecânico de artigos desportivos. — É o trabalhador que repara material desportivo não motorizado.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a

seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo.

Operador de máquinas de lavandaria. — É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e preservar roupas e outro vestuário.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor de 1.ª — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

Picheleiro. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

Roupeiro. — É o trabalhador que zela pelos equipamentos e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

Sapateiro (ajudante de sapateiro). — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

Serralheiro. — É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pitões, moldes, cunhos e cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

Serralheiro da construção civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

Empregado de copa. — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

Servente de cozinha. — É o trabalhador não qualificado que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Técnico de instalações eléctricas. — É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Trolha de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo VI — Sector do bingo

Chefe de sala. — É o trabalhador a quem compete a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos,

instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

Adjunto de chefe de sala. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Caixa. — É o trabalhador que terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

Caixa auxiliar volante. — É o trabalhador que realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Controlador de entradas. — É o trabalhador que procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

Porteiro. — É o trabalhador responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exhibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioria do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

Contínuo. — É o trabalhador que se encarregará de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

Chefe de bar. — É o trabalhador que, sob a orientação da direcção, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos, procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

Adjunto de chefe de bar. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Chefe de mesa. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe do bar, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

Adjunto de chefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Empregado de bar. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, pre-

viamente, da exactidão dos registos, verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula. Faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

Empregado de copa. — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

ANEXO II

Tabela salarial

| Níveis | Profissões e categorias profissionais | Vencimento (euros) |
|--------|--|--------------------|
| I | Assessor de presidente ou de direcção | 1 304 |
| | Director desportivo | |
| | Director executivo | |
| | Director financeiro | |
| | Director-geral | |
| | Secretário-geral | |
| II | Analista de informática | 1 030 |
| | Contabilista/técnico de contas | |
| | Director de serviços/director de relações públicas/ director comercial | |
| | Inspector administrativo | |
| | Secretário-geral-ajunto | |
| II-A | Secretário permanente | 1 005 |
| | Chefe de departamento | |
| III | Chefe de serviço de instalações e obras | 998 |
| | Chefe de sala | |
| IV | Analista de funções | 888 |
| | Chefe de divisão | |
| | Chefe de escritório/tesoureiro | |
| | Chefe de serviços | |
| | Programador de informática | |
| | Secretário administrativo | |
| | Secretário de direcção | |
| | Secretário desportivo/secretário técnico | |
| | Técnico de contencioso desportivo | |
| | Técnico de marketing e publicidade/técnico de re- lações públicas/técnico comercial | |
| V | Técnico desportivo | 777 |
| | Chefe de secção | |
| | Correspondente em línguas estrangeiras | |
| VI | Guarda-livros | 762 |
| | Técnico de contabilidade | |
| | Chefe de equipa/supervisor | |
| | Chefe de sector | |
| | Monitor desportivo (nível III) | |
| | Subchefe de secção | |
| | Técnico de instalações eléctricas | |
| | Adjunto de chefe de sala do bingo | |
| | Assistente administrativo principal | |
| | Caixeiro principal/empregado comercial principal | |

| Níveis | Profissões e categorias profissionais | Vencimento (euros) |
|--------|--|--------------------|
| VII | Documentalista Monitor desportivo (nível iv) Planeador de informática de 1.ª Subchefe de secção Técnico administrativo do bingo Tradutor | 748 |
| VIII | Chefe de bar | 719 |
| IX | Primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.ª Arquivista de informática Assistente administrativo de 1.ª Caixa Coordenador de 1.ª Electricista de 1.ª Encarregado de refeitório Esteno-dactilográfico em línguas estrangeiras Fiel de armazém Foguetiro Motorista Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª Planeador de informática de 2.ª Recepcionista Vendedor de publicidade | 641 |
| X | Adjunto de chefe de bar Chefe de mesa | 607 |
| XI | Segundo-caixeiro/empregado comercial de 2.ª Adjunto-chefe de mesa bingo Assistente administrativo de 2.ª Caixa fixo de bingo Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Cozinheiro especializado Estagiário (planeador informático) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª Operador de registo de dados de 1.ª Operador de telex em língua estrangeira Telefonista Telefonista-recepcionista | 575 |
| XII | Chefe de serviços auxiliares Chefe de trabalhadores auxiliares Coordenador de 2.ª Electricista de 2.ª Encadernador | 570 |
| XIII | Terceiro-caixeiro/empregado comercial de 3.ª Assistente administrativo de 3.ª Cobrador de 2.ª Controlador de informática de 2.ª Cozinheiro Estagiário (operador de computador) Estagiário (operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2.ª Operador de telex em língua portuguesa Trabalhador dos serviços externos | 538 |
| XIV | Carpinteiro de 1.ª Costureiro especializado Empregado de armazém Jardineiro Pedreiro Picheleiro de 1.ª Pintor de 1.ª Sapateiro Serralheiro da construção civil Serralheiro de 1.ª Trolha de 1.ª | 524 |

| Níveis | Profissões e categorias profissionais | Vencimento (euros) |
|--------|---|--------------------|
| XV | Contínuo de 1.ª Dactilográfico do 2.º ano Estagiário (cont. informática) Estagiário (cont.) Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (recepcionista) Estagiário do 2.º ano (assistente administrativo) Guarda de 1.ª Mecânico de artigos desportivos Porteiro de 1.ª Roupeiro Trabalhador de serviços externos — 1.º ano | 506 |
| XVI | Ajudante de cozinheiro Ajudante de foguetiro Caixa auxiliar volante bingo Contínuo bingo Contínuo de 2.ª Controlador de entradas Dactilógrafo do 1.º ano Empregado de bar de 2.ª Empregado de mesa de 2.ª Estagiário do 1.º ano (assistente administrativo) Guarda de 2.ª Porteiro de bingo Porteiro de 2.ª | 499 |
| XVII | Ajudante de electricista Costureiro Empregado de copa/empregado de copa de bingo Operador de máquinas de lavandaria Pedreiro de 2.ª Trabalhador de limpeza Trolha de 2.ª | 481 |
| XVIII | Ajudante de jardineiro Ajudante de sapateiro Auxiliar de manutenção Servente de cozinha | 469 |
| XIX | Caixa volante do 1.º ano bingo Contínuo de 3.º Controlador de entradas do 1.º ano bingo Porteiro do 1.º ano bingo | 456 |
| XX | Aprendiz Paquete até 17 anos | 389 |

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de classificação

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
Assessor do presidente de direcção;
Contabilista, técnico oficial de contas;
Director de serviços;
Director executivo;
Director-geral;
Inspector administrativo;
Secretário-geral/secretário-geral-adjunto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento;
Chefe de serviços de instalações e obras;
Programador de informática;

Técnico de computador;
Técnico de contabilidade;
Técnico de estatística;
Técnico de recursos humanos;
Tesoureiro.

3 — Profissionais altamente qualificados:

3.1 — Administrativos e outros:

Analista de funções;
Chefe de divisão;
Chefe de sala;
Chefe de serviços;
Correspondente de línguas estrangeiras;
Documentalista;
Planeador de informática;
Secretário de direcção/secretário administrativo;
Secretário desportivo/secretário técnico;
Técnico administrativo;
Técnico de *marketing* e publicidade;
Técnico de secretariado;
Técnico desportivo;
Tradutor.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Assistente administrativo principal;
Assistente administrativo;
Caixa;
Chefe de equipa/supervisor;
Chefe de secção/subchefe de secção;
Controlador de informática;
Guarda-livros;
Monitor desportivo;
Operador de computador;
Técnico administrativo do bingo;
Técnico de instalações eléctricas.

5 — Profissionais semiquualificados (especializados):

5.1 — Administrativos e outros:

Adjunto de chefe de sala;
Caixa fixo do bingo;
Caixeiro/empregado comercial;
Chefe de bar;
Chefe de trabalhadores auxiliares;
Cobrador;
Coordenador de 1.ª;
Cozinheiro;
Electricista de 1.ª;
Encarregado de refeitório;
Fiel de armazém;
Fogueiro;
Motorista;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de tratamento de texto;
Recepcionista;
Telefonista.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

6.1 — Administrativos e outros:

Caixa auxiliar volante;
Contínuo;

Empregado de bar;
Empregado de copa;
Empregado de mesa;
Guarda;
Porteiro;
Trabalhador de limpeza.

Disposições finais

1 — As partes acordaram, ainda, que em 2009 haveria lugar a uma tentativa de valorização dos níveis superiores e reposição do poder de compra.

2 — Acordaram ainda proceder em 2009 à fusão de alguns níveis onde a diferença não seja substancial, conforme proposta da FEPCES.

Porto, 24 de Setembro de 2008.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional

Hermínio Loureiro, presidente.

João Orlando Vieira de Carvalho, director da comissão executiva.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, vice-presidente da direcção e mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

6 de Novembro de 2008. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 19 de Setembro de 2008. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro;

Lisboa, 19 de Setembro de 2008. — Pelo Secretário:
António Maria Quintas — José Manuel de Sousa Tavares Machado.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de 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;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT.

Lisboa, 31 de Outubro de 2008. — Pelo Secretariado:
Vitor Hugo de Jesus Sequeira — Vitor Manuel Sousa Melo Boal.

Depositado em 31 de Dezembro de 2008, a fl. 29 do livro n.º 11, com o n.º 305/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, CEPISA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa, Repsol Gás Portugal) e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980), e alterações posteriores, pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1984, *Boletim do Trabalho*

e Emprego, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1986, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1988, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1992, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1994, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1997, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2003, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2007, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito da revisão

1 — O acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional, obrigando, por um lado, a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, CEPSA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa, Repsol Gás Portugal) e a FIEQUIMETAL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se ao sector de actividade da produção e distribuição de produtos petrolíferos, exercida pelas outorgantes BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, CEPSA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa, Repsol Gás Portugal) e, ainda, à actividade de instalação e exploração de parques de armazenagem de combustíveis e respectivas estruturas de transporte, exercida pela outorgante CLC.

Cláusula 16.ª

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de €19 657.

Cláusula 41.ª

Prestação do trabalho em regime de prevenção

1 a 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Remuneração de €1,85 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) a d) *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 45.ª

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — €2,70;

Almoço/jantar — €9,30;

Ceia — €4,55;

Dormida com -almoço — €23,55;

Diária — €42.

1.1 e 1.2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

1.3 — Nas grandes deslocações, o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até €6,50 diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos €12,20 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5.2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 54.ª

Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação:

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de €7,60 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 a 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de €51,60.

1.1 a 3.1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

C) Subsídio de horário móvel — €51,56 por mês.

D) Horário desfasado — os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de €28,60, quando tal tipo de horário for da iniciativa e interesse da empresa.

E) *(Mantém a redacção em vigor.)*

F) Subsídio de GOC — €14,05 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa — a todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de €7,45 por mês.

H) Abono para falhas — os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de €14,85.

I) Subsídio de condução isolada — quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber

um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de €3,10.

J) (Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 94.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

Enquanto a previdência não aperfeiçoar o actual sistema de assistência médica e medicamentosa, bem como o esquema de internamento e assistência hospitalar, as empresas concederão as seguintes regalias:

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65 % ou 50 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de €6225 por agregado familiar, não excedendo €2713 *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 a 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 95.^a

Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder €2176 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 106.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em 1 de Janeiro de 2008 o valor da diuturnidade passará a ser de €31,80 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 a 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais em grupos ou graus de remuneração

| Grupos/graus | Profissões |
|--------------------------|---|
| Grupo A/grau VI | Director ou chefe de departamento. Economista (grau 6). Contabilista (grau 6). Profissional de engenharia (escalação 6). |
| Grupo B/grau V | Chefe de divisão. Contabilista (grau 5). Economista (grau 5). Profissional de engenharia (escalação 5). |
| | Analista de sistemas. Assistente administrativo. |

| Grupos/graus | Profissões |
|---------------------------|---|
| Grupo C/grau IV | Auditor interno. Chefe de serviços. Chefe de vendas. Contabilista (grau 4). Economista (grau 4). Profissional de engenharia (escalação 4). Superintendente de instalação. |
| Grupo D/grau III | Analista-chefe. Analista programador. Agente de métodos (escritório). Auditor interno auxiliar. Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos. Chefe de secção. Contabilista (grau 3). Coordenador de vendas. Despachante privativo. Economista (grau 3). Profissional de engenharia (escalação 3). Representante. Superintendente. Técnico administrativo principal. |
| Grupo E/grau II | Analista principal. Assistente operacional. Chefe de operação e planificação. Contabilista (grau 2). Desenhador projectista. Programador de informática. Técnico administrativo. Técnico construtor civil. Topógrafo. |
| Grupo F/grau I-B | Agente de métodos (metalúrgico). Chefe de operação (informática). Contabilista (grau 1-A). Desenhador-maquetista. Economista (grau 2). Escrutário especializado. Fotógrafo especializado. Secretário. Profissional de engenharia (escalação 2). |
| Grupo G/grau I-A . . . | Caixa. Chefe de equipa. Correspondente em línguas estrangeiras. Contabilista (grau 1-B). Desenhador. Economista (grau 1). Encarregado de armazém. Encarregado (electricistas). Encarregado (metalúrgico). Encarregado (químico). Enfermeiro. Escrutário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Inspector técnico (garagem). Operador de informática. Promotor de vendas. Profissional de engenharia (escalação 1). Supervisor de aviação. Supervisor de telecomunicações. Técnico de controlo de qualidade. |
| | Aeroabastecedor qualificado. Analista. Carpinteiro/marceneiro. Controlador de qualidade. Encarregado de refeitório. Escrutário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Fiel de armazém. Fogoeiro. |

| Grupos/graus | Profissões |
|--------------|--|
| Grupo H | Maquinista de 1.ª classe. Mecânico de automóveis. Mecânico montador de sistemas de queima de 1.ª (mecânico de gás). Mecânico de instrumentos de precisão. Mestre de tráfego local. Motorista (pesados). Operador de recolha de dados (com mais de quatro anos). Operador de telex. Oficial electricista. Recepcionista. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Telefonista-chefe. |
| Grupo I | Aeroabastecedor. Conferente de armazém. Cobrador. Cozinheiro. Dactilógrafo. Escriturário de 3.ª Lubrificador. Maquinista de 2.ª classe. Marinheiro de 1.ª classe. Mecânico montador de sistemas de queima de 2.ª Motorista (ligeiros) Operador de abastecimento e distribuição. Operador de <i>blending</i> . Operador de empilhador. Operador de recolha de dados (com menos de quatro anos). Operador sondador. Preparador de detergentes. Preparador de insecticidas. Telefonista. Operador de movimentação. |
| Grupo J | Auxiliar de escritório. Condutor/ajudante de motorista. Copeiro/cafeteiro. Empregado de balcão. Estafeta. Marinheiro de 2.ª classe. Operador de enchimento de gases. Operador de serviço de armazém. |
| Grupo K | Contínuo. Guarda. Lavador. Porteiro. Servente de armazém. |
| Grupo L | Trabalhador de limpeza. |

ANEXO V**Remunerações mensais mínimas**

| Grupos | Graus | Remuneração mensal (em euros) |
|--------|-------|-------------------------------|
| A | VI | 2 592 |
| B | V | 1 976 |
| C | IV | 1 781 |
| D | III | 1 518 |
| E | II | 1 259 |
| F | I-B | 1 155 |
| G | I-A | 1 035 |
| H | - | 896 |
| I | - | 794 |

| Grupos | Graus | Remuneração mensal (em euros) |
|--------|-------|-------------------------------|
| J | - | 740 |
| K | - | 634 |
| L | - | 587 |

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e absorve, até à respectiva concorrência, aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

a) Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 3,4 % à tabela de salários mínimos da Petrogal, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de 8 % aplicada em 1993, 5,7 % aplicada em 1994, 5 % aplicada em 1995, 4,75 % aplicada em 1996, 3,5 % aplicada em 1997, 3,5 % aplicada em 1998, 3,5 % aplicada em 1999, 3,5 % aplicada em 2000, 4 % aplicada em 2001, 4 % aplicada em 2002, 3,6 % aplicada em 2003, 3,4 % aplicada em 2004, 3 % aplicada em 2005, 2,9 % aplicada em 2006 e 2,9 % aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão, ou seja:

b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;

c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiam remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho nove empresas e 3400 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Abril de 2008.

Pelas empresas BP Portugal, ESSO, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO e AGIP, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal:

António José Fontes da Cunha Taborda, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas em representação dos sindicatos nela filiados:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro;

Adolfo António Troncão Zambujo, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, em representação das seguintes organizações subscritoras:

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

FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;

Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;

SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE;

SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia.

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Adolfo António Troncão Zambujo, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito da revisão

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional, obrigando, por um lado, a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, CEPSA, PETROGAL, CLC, TANQUI-SADO, AGIP, Repsol Portuguesa, Repsol Gás Portugal) e a FIEQUIMETAL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões

e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se ao sector de actividade da produção e distribuição de produtos petrolíferos, exercida pelas outorgantes BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, CEPSA, PETROGAL, CLC, TANQUI-SADO, AGIP, Repsol Portuguesa, Repsol Gás Portugal) e, ainda, à actividade de instalação e exploração de parques de armazenagem de combustíveis e respectivas estruturas de transporte, exercida pela outorgante CLC.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei em vigor, aos trabalhadores contratados a prazo não serão aplicáveis as disposições deste ACT que não se coadunem com a natureza daquele tipo de contrato, bem como aquelas em que expressamente se diga não serem aplicáveis.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, salvo o disposto na cláusula 109.^a

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate de situações previstas, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração e respectiva fundamentação, nos termos legais.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8 — A resposta, devidamente fundamentada, incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas da proposta que a parte que responde não aceite.

9 — Se a resposta não for atempada ou não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

10 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 7, pelo período de 30 dias, prorrogável por períodos de 15 dias, até ao máximo de 3, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Direitos dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

6 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 4.^a

Exercício da actividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

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

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 reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Eleição dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique ou que compreendam várias unidades de produção podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será fixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 7.^a

Crédito de horas

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

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 8.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

4 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados: 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados: 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados: 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados: 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: o número de delegados resultantes da fórmula:

$$\frac{6 + n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

6 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

7 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

8 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 6 da cláusula 3.^a

Cláusula 9.^a

Quotização sindical

As partes acordam em que as empresas cobrarão e re-meterão aos sindicatos outorgantes a quotização dos seus associados, desde que os trabalhadores manifestem expressamente essa vontade, mediante declaração individual a enviar ao sindicato e à empresa.

Cláusula 10.^a

Disposições gerais

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

1) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;

2) 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 ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

3) Instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, observando-se nestes aspectos, além das normas legais em vigor, o estipulado no presente ACT, bem como os procedimentos internos da empresa;

4) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;

5) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem as normas de segurança;

6) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;

7) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação especial aplicável;

8) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por este expressamente solicitadas relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;

9) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador até 30 dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;

10) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

1) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;

2) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que, dentro do objecto do contrato de trabalho, lhe estiverem confiadas, tendo em conta a estrutura hierárquica da empresa;

3) Observar e fazer observar as determinações dos seus superiores ou regulamentos, salvo se forem contrários aos seus direitos e garantias;

4) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

5) Velar pelo estado e conservação do material que lhe for confiado, não danificando de forma voluntária ou manifestamente culposa os bens da empresa;

6) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;

7) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular, através dos seus superiores hierárquicos;

8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

9) Proceder com espírito de justiça em relação às infracções dos seus subordinados;

10) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;

11) Desempenhar, na medida do possível e dentro dos usos da empresa, o serviço dos colegas ausentes, sem prejuízo de disposições aplicáveis constantes deste acordo;

12) Não divulgar informações referentes à organização da empresa, seus métodos de produção ou negócios e não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras sanções por causa desse exercício;

2) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas de trabalho;

3 — Baixar a categoria dos trabalhadores ou diminuir a sua retribuição, salvo os casos previstos na lei ou neste ACT;

4) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT;

5) Celebrar contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra, desde que tais contratos possam fazer perigar os postos de trabalho existentes;

6) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outrem por ela indicado;

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

8) Praticar o *lock-out*;

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

10) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa.

Cláusula 15.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

Cláusula 16.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de €19 657.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 17.^a

Admissão e estágio

I.1 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões directas do exterior, sempre que exista uma vaga e ela venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio não inferior a dois meses nem superior a quatro meses, durante o qual, tanto por sua iniciativa como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

2 — Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para as quais fazia estágio.

3 — Durante o período de estágio o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas se e logo que seja confirmado no lugar, perceberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

II.1 — Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2 — Se tal não for possível, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

3 — Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, comprometendo-se a empresa a anunciar o lugar, dando o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

4 — As empresas obrigam-se a consultar o registo de desempregados do sindicato respectivo e do serviço nacional de emprego.

5 — Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

6 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Terem a idade mínima de 18 anos;

b) Possuírem as habilitações escolares, nos termos previstos na cláusula 24.^a;

c) Possuírem carteira ou caderneta profissional devidamente actualizada, nos termos da cláusula 25.^a

7 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada eco-

nómica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACT a data de admissão na primeira.

8 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho.

9 — No preenchimento de lugares através de admissões ou promoções, a mulher e o homem estão em igualdade de condições.

Cláusula 18.^a

Formas de contrato

Além do contrato de trabalho sem prazo, que será a forma normal de contratar trabalhadores, as empresas poderão, quando a natureza do trabalho ou as circunstâncias o exigirem, contratar trabalhadores eventuais ou a prazo, dentro dos limites estabelecidos na lei.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 — O período experimental dos trabalhadores abrangidos por este ACT será, respectivamente, de:

- a) 180 dias para as categorias dos 1.º e 2.º grupos de enquadramento para efeitos de tabela salarial;
- b) 60 dias para as categorias dos 3.º, 4.º e 5.º grupos do mesmo enquadramento;
- c) 15 dias para as demais categorias.

2 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACT e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

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

Cláusula 20.^a

Readmissão

1 — A empresa que após a entrada em vigor deste ACT readmitir ao serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se sempre tivesse estado ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3 — Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos 90 dias posteriores à decisão da caixa ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4 — Qualquer readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 21.^a

Regime de promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe superior dentro da mesma categoria profissional.

2 — Constitui ainda promoção a mudança para funções de natureza diferente a que, dentro dos critérios definidos neste ACT, corresponda retribuição mais elevada.

3 — Fora dos casos de promoção obrigatória previstos para cada grupo profissional no anexo ii, sempre que a empresa queira promover um trabalhador, utilizará como critérios de preferência a competência, o zelo profissional demonstrado, as habilitações profissionais e a antiguidade na empresa.

Cláusula 22.^a

Formação profissional

1 — As empresas procurarão que os trabalhadores mantenham actualizados os conhecimentos necessários ao desempenho da função através de meios técnicos adequados, internos ou externos, nomeadamente cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, procurando que esses cursos coincidam quanto possível com o horário normal de trabalho.

2 — As despesas inerentes a estes cursos serão totalmente suportadas pelas empresas.

3 — Todo o trabalhador devidamente qualificado poderá, quando tal lhe for solicitado, ministrar cursos de treino ou reciclagem a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

Cláusula 23.^a

Reconversão profissional

1 — Quando por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

2 — Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o trabalhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 24.^a

Habilitações escolares para a admissão

As habilitações escolares mínimas de admissão serão as legais, sem prejuízo de outras que, para determinadas categorias, venham a ser consignadas neste ACT.

Cláusula 25.^a**Carteira profissional**

Quando para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo seja exigida a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

Cláusula 26.^a**Relações nominais e quadros de pessoal**

1 — Dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste acordo e nos anos subsequentes, até 30 de Abril, as empresas obrigam-se a remeter um mapa do pessoal às seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços competentes do Ministério do Trabalho;
- b) Uma cópia a cada sindicato, relativa aos trabalhadores seus associados.

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, de preferência através do respectivo sindicato.

CAPÍTULO V**Prestação de trabalho****Cláusula 27.^a****Horário de trabalho — Definição e princípio geral**

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3 — Em todas as modificações das espécies de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de 15 dias.

4 — Quando a empresa pretender modificar a espécie de horário de um determinado sector ou serviço, obterá o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa. Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundamentalmente não concordem, obrigando-se no entanto a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5 — Ao enviar o pedido de alteração do horário ao Ministério do Trabalho a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

6 — Poderão ser praticadas as seguintes espécies de horários de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Horário de turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;
- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

Cláusula 28.^a**Período normal de trabalho**

1 — Sem prejuízo do disposto nos números e nas cláusulas seguintes, o período normal de trabalho será de trinta e sete horas e trinta minutos semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários superiores a quarenta e duas horas (os quais serão reduzidos para quarenta e duas horas semanais), bem como os que praticam horários inferiores a trinta e sete horas e trinta minutos semanais, os quais se manterão.

1.1 — Os porteiros, contínuos e guardas manterão o horário actualmente praticado, o qual, todavia, não poderá exceder quarenta horas semanais.

2 — O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3 — O período de descanso semanal será fixo.

4 — As disposições dos números anteriores serão de aplicação imediata, excepto quando se tratar de reduções de horário previstas no n.º 1 e a natureza do serviço o não permitir, hipótese em que a sua aplicação terá lugar no período máximo de quatro meses.

Cláusula 29.^a**Duração do trabalho normal**

1 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas e trinta minutos, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACT, nomeadamente o do n.º 4 da cláusula anterior.

2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — No caso de horário flexível, o período mínimo de descanso poderá ser de meia hora.

4 — Para prestação de trabalho extraordinário poder-se-á elevar para seis horas o período de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.^a**Isenção de horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que dêem o seu acordo, depois de ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores da empresa e depois de autorização do Ministério do Trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos ao limite máximo dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao período de descanso semanal e aos períodos estabelecidos neste ACT.

Cláusula 31.^a**Trabalho em regime de turnos rotativos**

1 — Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2 — As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Haverá regime de dois e três turnos.

4 — O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5 — No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permanecem obrigatoriamente no local de trabalho.

6 — Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7 e as 9 horas, entre as 11 e as 14 horas, entre as 19 e as 22 horas e entre as 0 e as 6 horas, para o pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora extraordinária.

7 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8 — A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal. Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.

12 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho depois das 0 horas e antes das 8 horas; e, além disso, quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14 — Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

Cláusula 32.^a**Horário flexível**

1 — É introduzido o princípio do horário flexível para os trabalhadores não sujeitos a horários de turnos nem trabalhando em sectores onde a natureza do serviço não o permita.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

3 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

4 — Este regime será aplicado gradualmente apenas à medida e nas condições em que simultaneamente trabalhadores e empresa nele convenham.

5 — Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

6 — Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo em 4 e no máximo em 13 semanas.

Cláusula 33.^a**Horários desfasados**

1 — Horário desfasado é aquele em que existam, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho com início e termos diferenciados, e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2 — Quando se praticarem horários desfasados a empresa fixará, caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

Cláusula 34.^a**Horário especial**

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

Cláusula 35.^a**Horário móvel**

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

2.1 — Tratando-se de motoristas, o registo será feito de harmonia com o constante das condições específicas (livrete de trabalho).

3 — As empresas avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

4 — Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído durante o tempo em que o praticarem um subsídio especial consignado na cláusula 54.^a, «Subsídio C».

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 36.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado em dia normal de trabalho de cada trabalhador, fora do seu período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando for necessário para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamento e matérias-primas, bem como situações prementes de abastecimento público ou para acorrer a acréscimos ocasionais de trabalho.

3 — O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5 — A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam transportes colectivos.

6 — O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho extraordinário ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições nos termos definidos no número seguinte.

6.1 — Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as 9 horas, entre as 12 e as 14 horas, entre as 19 e as 21 horas e após as 24 horas, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

6.2 — A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue três horas de trabalho extraordinário.

6.3 — Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho extraordinário, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho extraordinário se tratasse.

Cláusula 37.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

(Em suspenso.)

Cláusula 38.^a

Limites máximos de trabalho extraordinário

1 — O número de horas extraordinárias não poderá exceder em cada período anual cento e oitenta horas por trabalhador.

2 — Ficam ressalvadas as excepções constantes do n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro:

a) Quando haja redução equivalente dos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

c) Quando ocorrendo motivos ponderosos devidamente justificados as empresas tenham obtido autorização prévia do Ministério do Trabalho.

3 — Os referidos limites poderão também ser excedidos nos casos de cargas e descargas de navios e abastecimento de aviões.

Cláusula 39.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno, e como tal será remunerado, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Será também remunerado como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7 e as 10 horas, desde que:

a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou

b) Tenha sido iniciado por qualquer motivo antes das 7 horas.

3 — O trabalhador com 20 anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno, salvo quando tal for inviável.

Cláusula 40.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsabilidade caracterizem uma categoria profissional superior terá direito durante o tempo da substituição a perceber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda 30 dias seguidos;

b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no n.º 1 será devida a partir do primeiro dia, sempre que a substituição ultrapassar 30 dias seguidos.

2 — Se a substituição se prolongar por mais de 4 meses seguidos ou 6 alternados no período de 1 ano (12 meses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3 — Verificando-se o condicionalismo previsto nos números anteriores, terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, depois de ouvidos os representantes dos trabalhadores, o substituto passará à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

2.1 — Presume-se que os trabalhadores que actualmente prestam serviço neste regime dão o seu acordo se no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste ACT não vierem expressamente comunicar o contrário.

3 — Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Remuneração de €1,85 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, à remuneração do trabalho extraordinário em cada dia de descanso semanal ou feriado efectivamente prestado;

c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo em período de descanso semanal, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;

d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 45.^a

5 — A remuneração referida na alínea a) do número anterior será actualizada sempre que haja actualização da tabela salarial.

Cláusula 42.^a

Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal

1 — Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o trabalho.

2 — Quando tal aviso não for feito e o trabalhador não esteja de prevenção, receberá como compensação o equivalente a três horas da sua retribuição, calculada na base da fórmula:

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

3 — Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4 — O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 43.^a

Conceitos gerais

1 — Local de trabalho — entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado, ou em que se encontre a prestar serviço permanente na data da entrada em vigor do presente acordo, ou para que tenha sido transferido nos termos deste acordo ou da lei. Tratando-se de pessoal cuja actividade normal é exercida com carácter de regularidade no exterior, entende-se por local de trabalho a «base» (instalação ou escritórios); no caso dos inspectores colocados na província, a sua residência.

2 — Deslocações em serviço — realização temporária de trabalho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1 — Pequenas deslocações — as que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2.2 — Grandes deslocações — as que não permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3 — Despesas de representação — as que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4 — Despesas de transporte — a quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho de ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5 — Despesas diversas — todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

Cláusula 44.^a

Transferências

A empresa, salvo se tiver obtido o acordo escrito do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

1 — Se o trabalhador alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

2 — No caso de a transferência do trabalhador resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, o trabalhador, quando rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo ou não de serviço, mas nunca inferior a três meses, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todas as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, nomeadamente a diferença das tarifas dos transportes para o novo local de trabalho, serão custeadas pela empresa.

4 — Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança para localidade que diste mais de 30 km de trajecto do seu local de

trabalho anterior, a empresa assegurará ao trabalhador as seguintes condições:

a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences (móveis e utensílios domésticos), bem como as despesas de embalagem destes;

b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição no máximo a 10% ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;

c) No caso de falecimento de um trabalhador na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos um montante único global equivalente a 24 meses de quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa (excluindo-se, portanto, o montante eventualmente já absorvido na retribuição);

d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de 30 dias;

e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

5 — Processada a transferência, se, por motivos de saúde, própria, do cônjuge ou de algum filho, devidamente comprovados pelos serviços médicos da empresa, o trabalhador não puder continuar no seu novo local de trabalho, aquela diligenciará reconduzi-lo ao local de trabalho anterior.

Cláusula 45.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas — o trabalhador será reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — €2,70;

Almoço/jantar — €9,30;

Ceia — €4,55;

Dormida com pequeno-almoço — €23,55;

Diária — €42.

1.1 — Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

1.2 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0 horas e até às 5 horas, mesmo que o tenha iniciado antes das 24 horas.

1.3 — Nas grandes deslocações, o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos

comprovativos, despesas até €6,50 diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos €12,20 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 — Despesas de representação — as despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos (facturas, recibos, etc.).

4 — Transportes — os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5 — Tempo de trajecto e espera — os trabalhadores deslocados no País terão direito ao pagamento, calculado como hora simples do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1 — Por tempo de trajecto e espera entende-se o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2 — Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

Cláusula 46.^a

Diversos

1 — São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2 — Nas grandes deslocações os domingos e feriados são contados por inteiro para efeito de pagamento das despesas reais efectuadas.

3 — Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador, ao fim de 10 dias úteis de deslocação seguida, ou seja, sem interrupção, terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta no fim de semana seguinte, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas. Deve entender-se que durante os fins-de-semana intercalares em relação aos períodos de 10 dias úteis o trabalhador terá a liberdade de se deslocar a expensas suas e à sua inteira responsabilidade para onde muito bem entender.

4 — Nas deslocações às ilhas adjacentes e ao estrangeiro (exceptuadas as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio) por cada período de 45 dias úteis seguidos o trabalhador tem direito a quatro

dias de descanso. Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo, como se estivesse ao serviço. Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, ser-lhe-ão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5 — Em todos os casos de deslocação, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho no caso de ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos e pais.

6 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

Cláusula 47.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados, salvo se tal resultar de negligência imputável ao trabalhador.

2 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 46.^a enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

4 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de previdência os trabalhadores deslocados, por forma que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

5 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá solicitar à empresa que a sua retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 48.^a

Férias dos trabalhadores deslocados

1 — As férias dos trabalhadores deslocados (data, local e demais condições) serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Mas se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre a anterior licença haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- 60 dias para os deslocados no continente;
- 3 meses para os deslocados nas ilhas adjacentes;
- Meio ano para os deslocados no estrangeiro.

3 — Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação, se for caso disso, não serão contados como período de férias.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 49.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente acordo, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 50.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição será feito em dinheiro ou por via bancária.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

4 — O pagamento da remuneração base e subsídios fixos será feito até ao fim do penúltimo dia do mês a que se refere.

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

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

- a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas extraordinárias nocturnas.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a retribuição normal do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — A fórmula do cálculo das horas extraordinárias das alíneas a) e b) no n.º 1 desta cláusula é, consequentemente, a seguinte:

a):

$$\frac{RM \times 12}{HS \times 52} \times 2$$

b):

$$\frac{RM \times 12}{HS \times 52} \times 2,25$$

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho em feriados e dias de descanso semanal ou semanal complementar

1 — O trabalho realizado em dias feriados e em dias de descanso semana ou semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

2 — Os trabalhadores que prestem serviço no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios não poderão, seja qual for o número de horas prestado, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos do número anterior.

3 — O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano civil a que o subsídio de Natal diz respeito e que tenham ultrapassado o período de experiência receberão subsídio proporcional aos meses de serviço do mesmo ano, incluindo o mês de Dezembro e contando-se como mês completo a fracção de tempo do mês da admissão, desde que igual ou superior a 10 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

Cláusula 54.^a

Subsídios

Princípios gerais

(Controvertido.)

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1 — A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho

onde exerçam actividade 50 ou mais trabalhadores, um refeitório ou cantina, onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa.

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de €7,60 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;

b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de trinta minutos para a tomada de refeição;

c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura da cantina.

3 — Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante acordado na cláusula 45.^a para pequenos-almoços ou ceias.

4 — No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de €51,60.

1.1 — O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2 — Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de 15 anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3 — O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1 — Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel — €51,60 por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de €28,60 quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição.

F) Subsídio de COG: €14,05 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de €7,45 por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de €14,85.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de €3,10.

J) Isenção de horário de trabalho:

Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor correspondente a uma hora extraordinária por dia.

Cláusula 55.^a**Transmissão de estabelecimento**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 44.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO VIII**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 56.^a****Descanso semanal**

1 — (*Em suspenso.*)

2 — (*Em suspenso.*)

3 — Os dias de descanso coincidirão com o sábado e domingo periodicamente, de acordo com as escalas de turnos rotativos, tendo em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 57.^a**Feriados**

1 — 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.

2 — São feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 58.^a**Direito a férias**

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 76.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 59.^a**Aquisição do direito a férias**

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

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos; mas se a admissão tiver ocorrido antes do dia 1 de Abril, terá direito a 15 dias consecutivos de férias.

Cláusula 60.^a**Duração do período de férias**

O período anual de férias será de 30 dias consecutivos.

Cláusula 61.^a**Retribuição durante as férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga com a retribuição do mês anterior.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 76.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 62.^a**Marcação do período de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

4 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

Cláusula 63.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa.

Cláusula 64.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 65.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas,

o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 66.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 67.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 68.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, 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 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente, ou a empresa o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do

trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 70.^a

Faltas — Definição

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

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

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

4 — Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 71.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos termos da cláusula seguinte;

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

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

g) As dadas ao abrigo da cláusula 98.º;

h) As dadas por parto ou aborto da esposa durante três dias.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 72.^a

Faltas por falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou do 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador dentro de 10 dias prova dos factos invocados para a justificação. Se esta for exigida, igual prazo será concedido ao trabalhador para a apresentar.

Cláusula 74.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as faltas dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 71.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 71.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador

expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 77.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2 — Durante tal período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 78.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as empresas signatárias concederão aos do sexo feminino os seguintes direitos e regalias, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido, confirmado por conselho médico, se a empresa o considerar necessário, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição líquida mensal;

b) Por ocasião do parto, uma licença por maternidade até 90 dias. No caso de aborto ou de parto de nado-morto, de 30 dias. Em ambos os casos ser-lhe-á facultado o gozo das férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois daquela licença;

c) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição líquida tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa, até ao montante igual ao que a trabalhadora recebeu da empresa;

d) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, para assistência aos filhos, durante os primeiros seis meses após o parto, e pelo total de uma hora nos seis seguintes, repartido de igual forma, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;

e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;

f) É facultado à trabalhadora a possibilidade de se recusar prestar serviço em regime de turnos entre as 20 e as 8 horas.

2 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 79.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato pode cessar por:

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

Cláusula 80.^a

Mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e neste ACT.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

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

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou a coacção da outra parte.

Cláusula 81.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 82.^a

Despedimento com justa causa

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

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

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

4 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre os delegados ou representantes da empresa;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a empresa só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 83.^a

Despedimento colectivo

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação de contratos de trabalho só pode ser promovida pela empresa através de despedimento colectivo, nos termos legais.

2 — Considera-se despedimento colectivo para efeitos do presente ACT a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores conforme se trate, respectivamente, de empresa com 2 a 50 ou mais de 50 tra-

balhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 84.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com pré-aviso

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Se a falta do cumprimento do aviso prévio der lugar a dano superior aos previstos na indemnização referida no n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 85.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem pré-aviso

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

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

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, ou fracção de ano, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exoneram a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 86.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa por parte dos trabalhadores dos seus deveres consignados na lei e neste ACT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da empresa.

Cláusula 87.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 88.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Sem prejuízo do consignado na cláusula seguinte, a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

3 — Da sanção disciplinar poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena, sempre que não estejam instituídas na empresa comissões disciplinares de composição paritária e sem prejuízo de reclamações para a entidade competente.

Cláusula 89.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — Na graduação da sanção serão tomados em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho,

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

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

Cláusula 90.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, nos termos da cláusula 82.^a, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — A empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 91.^a

Nulidade do despedimento

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade ou fracção, no mínimo de três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da empresa, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

CAPÍTULO XII

Regalias sociaisCláusula 92.^a**Princípios gerais**

1 — A fim de permitir que os trabalhadores ao seu serviço possam conhecer quais os benefícios sociais que a empresa concede, cada uma das empresas compromete-se a, 90 dias após a entrada em vigor deste ACT, facultar aos trabalhadores, através de um *dossier*, que poderão consultar sempre que pretendam, todos os elementos relativos aos benefícios sociais não oficiais.

2 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço, abrangidos por este ACT, contribuirão para a caixa de previdência que os abranja, nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 93.^a**Complemento do subsídio de doença**

1 — Os trabalhadores, enquanto doentes, terão direito à sua remuneração líquida mensal durante o período estabelecido pela caixa de previdência, por forma a completar o subsídio concedido pela mesma, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa.

2 — Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na caixa ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à caixa quer à empresa.

3 — A subvenção prevista no n.º 1 pode deixar de ser atribuída no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência.

Cláusula 94.^a**Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica**

Enquanto a previdência não aperfeiçoar o actual sistema de assistência médica e medicamentosa, bem como o esquema de internamento e assistência hospitalar, as empresas concederão as seguintes regalias:

1 — Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a $\frac{1}{12}$ mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela previdência;

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65 % ou 50 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família)

até ao limite anual máximo de €6225 por agregado familiar, não excedendo €2713 *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados;

3 — A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico;

4 — As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos números anteriores.

Cláusula 95.^a**Descendentes com deficiências psicomotoras**

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir, caso por caso, mas que não pode exceder €2176 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

Cláusula 96.^a**Idade de reforma**

1 — Os trabalhadores passarão à situação de reforma quando atingirem os 65 anos de idade ou 40 de serviço, podendo, no entanto, desde que haja acordo entre as partes, ser reformados antes daquela idade.

2 — No entanto, se o trabalhador assim o desejar, e lhe forem reconhecidas as devidas condições físicas, poderá continuar ao serviço até aos 70 anos.

Cláusula 96.^a-A**Preparação para a reforma**

A empresa concede aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, aos 65 ou 62 anos de idade, conforme se trate de homens ou mulheres, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

Assim:

1 — Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

2 — O trabalhador que pretender gozar do direito de preparação para a reforma deverá comunicá-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

Cláusula 97.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

(Controvertida.)

Cláusula 98.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, nos termos a seguir transcritos, e sempre que não vigorar outra prática mais favorável para os trabalhadores.

2 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

3 — As empresas procurarão elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime de horário diferenciado previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado sem perda de retribuição ou outra regalia, até seis horas semanais, em termos a acordar entre o trabalhador, a comissão sindical respectiva e a entidade patronal.

5 — Em períodos de prestação de exames ou provas de avaliação de natureza idênticas (testes finais, discussão de trabalhos, por exemplo) os trabalhadores-estudantes terão por cada disciplina dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Em caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

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

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

9 — Os trabalhadores-estudantes que faltaram por razões que tenham a ver com necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou equivalente (testes finais, discussão de trabalhos, por exemplo) terão as respectivas faltas justificadas.

10 — As empresas procurarão participar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta participação ser estabelecida em função da remuneração do trabalhador.

11 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias, considerando-se aproveitamento escolar o transito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, constituindo falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer

disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 99.^a

Princípios gerais

1 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — Será exigido aos trabalhadores o rigoroso cumprimento das medidas de segurança adoptadas, sob pena de sanção disciplinar. Para este efeito obriga-se a empresa a dar-lhes conhecimento prévio das normas de segurança aplicáveis.

Cláusula 100.^a

Comissão de higiene e segurança no trabalho

1 — É criada uma comissão de higiene e segurança no trabalho da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3 — À comissão prevista no n.º 1 competirá também verificar se é cumprida, tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACT.

Cláusula 101.^a

Uniformes

Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

Cláusula 102.^a

Equipamento individual

1 — Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

2 — A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 103.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento individual de segurança que for determinado.

2 — O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como a receber formação apropriada.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 104.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição: quatro representantes dos sindicatos; quatro representantes das empresas.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão tomar parte nas reuniões da comissão dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

4 — Os assessores técnicos referidos no número anterior prestarão os esclarecimentos julgados necessários, sem direito a voto.

5 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Trabalho pelas partes no prazo de 30 dias, a contar da publicação deste acordo colectivo de trabalho.

6 — A comissão paritária considera-se constituída após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da identidade dos seus componentes.

7 — Os mandatos dos representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

8 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer dos seus componentes, mediante convocatória a enviar aos restantes elementos com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

9 — Serão atribuições da comissão paritária, além de outras, referidas neste acordo colectivo de trabalho, as seguintes:

- a) Prestar informações e deliberar sobre matéria de natureza técnica relacionada com o presente ACT;
- b) Interpretar e integrar as lacunas do presente ACT;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

10 — As deliberações tomadas por unanimidade são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste ACT e obrigando nos precisos termos do mesmo, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

12 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

13 — A comissão paritária constituirá, sempre que necessário, grupos de trabalho com o objectivo de procederem à análise e eventual reclassificação de funções das categorias previstas neste ACT e para os efeitos do mesmo. Nestes grupos de trabalho participarão representantes das empresas, dos trabalhadores e dos sindicatos que representem as respectivas categorias.

14 — Sempre que a comissão paritária tenha de criar de futuro novas categorias, deverá ter em conta, ainda que apenas a título indicativo, as definições da proposta e ou contraproposta, se as houver, bem como as condições específicas propostas e ou contrapropostas.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 105.^a

Proibição de diminuição de regalias

(*Controvertida.*)

Cláusula 106.^a

Diuturnidades

1 — Nas categorias sem acesso obrigatório será acrescida às retribuições mínimas da tabela uma diuturnidade do valor constante no número seguinte, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Em 1 de Janeiro de 2008, o valor da diuturnidade passará a ser de €38,25 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 — O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

4 — O regime constante da presente cláusula revoga expressamente e substitui os diferentes regimes actualmente vigentes quanto a diuturnidades.

Cláusula 107.^a

Casos omissos

Nos casos omissos no presente ACT, as soluções serão procuradas na lei vigente, quer imperativa quer supletiva.

Cláusula 108.^a

Reclassificações

1 — a) No prazo máximo de 90 dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pela empresa de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo 1.

b) Os efeitos da reclassificação retroagirão à data da entrada em vigor deste ACT.

2 — Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais de uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será

classificado nos termos deste ACT e remunerado pela categoria a que corresponde remuneração mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas neste ACT.

3 — Em caso de divergência na atribuição de classes ou categorias profissionais, a questão será submetida à comissão paritária, salvo se o trabalhador decidir recorrer a outras instâncias competentes.

4 — Os critérios consignados no n.º 2 desta cláusula aplicar-se-ão integralmente a casos futuros que surgirem posteriormente ao decurso do prazo previsto no n.º 1, alínea a), desta cláusula.

Cláusula 109.^a

Disposição transitória

A matéria «com expressão pecuniária» e a tabela de remunerações mínimas produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

ANEXO I

Definição de funções

Profissionais de engenharia

Profissional de engenharia. — Neste grupo estão integrados os licenciados em engenharia, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, e todos aqueles que, não possuindo a referida habilitação académica, sejam legalmente reconhecidos como técnicos de engenharia. Os técnicos de engenharia exercem a sua actividade no âmbito de um dos grupos discriminados abaixo.

Profissional de engenharia (escala 1). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas; o seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Profissional de engenharia (escala 2). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos não rotineiros, podendo utilizar experiências acumuladas pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um escalão superior em trabalhos tais como projectos, cálculos, estudos, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, especificações e actividades técnico-comercial. Pode ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Recebe instruções detalhadas quanto à aplicação dos métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação de métodos e processos e permanente quanto a resultados. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa actividade comum.

Profissional de engenharia (escala 3). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos para os quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita

de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão. Dentro deste espírito, executa trabalhos tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos. Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para um técnico de engenharia de escalão superior. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos. Pode dar orientação a técnicos ou técnicos de engenharia de escalão inferior, cuja actividade pode congrega ou coordenar.

Profissional de engenharia (escala 4). — É o trabalhador que está no primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros técnicos de engenharia ou desenvolvimento das técnicas de engenharia, para que é requerida elevada especialização, ou coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto e outras. Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exigibilidade. Os trabalhos são-lhe entregues em simples indicação do seu objectivo, de propriedades relativas e de interferências com outros trabalhos. Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos, rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos de engenharia que supervisiona.

Profissional de engenharia (escala 5). — É o trabalhador que faz a supervisão de várias equipas de técnicos de engenharia do mesmo ou vários ramos de engenharia, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento do trabalho dessas equipas, ou supervisão de uma pequena equipa de técnicos de engenharia altamente especializada na execução de trabalhos de desenvolvimento das técnicas de engenharia, ou supervisão de técnicos de engenharia exercendo coordenação complexa de actividades. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolverem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo. O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução. Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais.

Profissional de engenharia (escala 6). — É o trabalhador que exerce cargos de actividade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados ou investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, consultores de categoria reconhecida no seu campo de engenharia. Toma decisões de responsabilidade em assuntos que envolvem grandes dispêndios e ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controle financeiro. Recebe orientação administrativa baseada na política global e nos objectivos. O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções. Coordena para atingir os objectivos gerais dos programas sujeitos à política global da empresa.

Economistas

Grau 1. — Adapta os conhecimentos teóricos no âmbito das ciências económico-financeiras à prática da empresa; executa trabalho técnico simples e ou de rotina; participa em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador e executante; pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina; o seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e apreciação dos resultados por um economista de grau superior.

Grau 2. — Assiste a economistas mais qualificados em trabalhos da sua especialidade; elabora estudos, análises e trabalhos técnicos no âmbito das ciências económico-financeiras, só ou integrado em grupo de trabalhos nos quais participa como colaborador executante; decide dentro da orientação estabelecida pela chefia; poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos, orientando as tarefas de uma equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico de economia ou finanças ou equivalente.

Grau 3. — Coordena e controla trabalhos da sua especialidade para os quais dispõe de experiência acumulada, necessitando da capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade; executa trabalhos de planeamento e ou organização da empresa, de gestão e análises estatísticas e económico-financeiras; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora deva receber orientação técnica em problemas invulgares e ou complexos; dá orientação técnica a trabalhadores economistas de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar; coordena e controla, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem qualquer grau académico de economia e finanças ou equivalente; participa em equipas de estudo e desenvolvimento através da execução de tarefas parcelares.

Grau 4. — Exerce o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros trabalhadores economistas, coordenando e controlando uma ou mais secções ou sectores nas actividades que requerem especialização, tais como planeamento e ou organização da empresa, gestão, análises estatísticas e económico-financeiras; participa em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia de outros trabalhadores economistas ou com título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e a execução de uma tarefa completa de estudo e desenvolvimento; elabora trabalhos de investigação sob orientação; revê trabalhos de outros trabalhadores economistas quanto à precisão técnica; os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores.

Grau 5. — Coordena e controla várias equipas de trabalhadores economistas nas diferentes actividades económico-financeiras da empresa; coordena e controla vários departamentos e ou serviços nas actividades que lhe são próprias; elabora trabalhos de investigação com carácter autónomo; toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grandes encargos ou objectivos estruturais e concernentes à política geral da empresa; os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação dos objectivos a atingir, podendo, no entanto, ser revistos quanto à eficiência das soluções e política de acção.

Grau 6. — Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando, em limite dos poderes de que está investido, as actividades da empresa em diferentes domínios económico-financeiros; investiga; dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências económico-financeiras; colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa; pode exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de actividades nos diferentes domínios económico-financeiros de acordo com os objectivos da política geral do emprego; o seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respectiva coordenação.

Trabalhadores químicos

Analista principal. — Orienta e ou coordena os trabalhos a executar no laboratório; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises. Pode na ausência de pessoal efectuar todas as análises.

Analista. — Realiza determinações físico-químicas, utilizando vários métodos normalizados em produtos petrolíferos e em produtos de tratamento petrolífero.

Analista-chefe. — É o trabalhador com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa e cuja responsabilidade na orgânica da empresa se situa abaixo do chefe de serviços.

Operador de «blending». — Conduz e corrige todo o processo de instalação e fabrico de óleos lubrificantes.

Operador sondador. — Efectua as sondagens dos tanques de navios e de terra. Determina densidades de temperaturas e teor de água, detecta focos de inflamação; faz recolha de amostras para análise.

Operador de enchimento de gases. — Procede ao enchimento de garrafas metálicas de gás; executa tarefas de conservação das respectivas garrafas, substituindo válvulas de segurança, executando pequenas reparações nos transportadores e ajustamentos nas balanças das linhas de enchimento.

Operador de abastecimento e de distribuição. — Procede à descarga e abastecimento de navios e carros-tanques, tanques de terra e tambores; efectua as necessárias ligações de mangueiras, verifica as possíveis fugas de fluidos; regula as pressões das mangueiras; vigia todo o equipamento inerente às respectivas funções.

Operador de movimentação. — É o trabalhador que procede ao enchimento de lubrificantes, produtos químicos e outros produtos embalados; procede ao apartamento de cargas embaladas para armazenagem e carregamento; pode executar outras tarefas de natureza semelhante nas instalações.

Preparador de detergentes. — Efectua a preparação de detergentes, introduzindo as necessárias correcções ao respectivo processo de fabricação; procede à determinação de densidades e temperaturas através de amostras; conduz o enchimento de tanques e carros-tanques do produto elaborado.

Preparador de insecticidas. — Efectua a preparação de insecticidas, introduzindo as necessárias correcções ao respectivo processo de fabricação; procede à determinação

de densidades e temperaturas através de amostras; conduz o enchimento de tanques e carros-tanques do produto elaborado.

Encarregado. — É o trabalhador que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito e dos processos de actuação, orienta e coordena segundo directrizes fixadas superiormente grupos de trabalho, nomeadamente de enchimento de garrafas de gás, armazéns de embalagens e peças para manutenção, abastecimento, segurança, sendo ainda responsável pelo respectivo expediente.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, dependendo do encarregado e seguindo as orientações deste, coordena a actuação dum grupo de trabalho, de enchimento, de cargas e descargas e ou de abastecimento.

Superintendente de instalação. — É o trabalhador que dentro da orgânica da empresa tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera, em ligação directa com a sede da empresa.

Trabalhadores de aeronavegação e pesca

Aeroabastecedor. — É o trabalhador que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro da aérea dos aeroportos.

Aeroabastecedor qualificado. — É o trabalhador que, além das atribuições já definidas para aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pela necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos no seu turno. Tem conhecimentos suficientes de inglês para o desempenho da sua função.

Chefe de manutenção de equipamentos de aeroportos. — É o trabalhador que orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento nos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos. Necessita de ter os conhecimentos de inglês necessários ao cumprimento destas tarefas.

Superintendente. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade uma aroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações. Tem bons conhecimentos de inglês para o desempenho das suas funções.

Supervisor de aviação. — É o trabalhador que, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas, é responsável pelo serviço de abastecimento, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes. Tem bons conhecimentos de inglês para o desempenho das suas funções.

Trabalhadores de armazém

Conferente de armazém/comércio. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos;

responsabiliza-se pela arrumação e ou conservação das mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, verifica e controla a entrada e saída de mercadorias e valores em armazém.

Operador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras. Poderá, eventualmente, auxiliar e coadjuvar os operadores de instalações especializados.

Operador de serviços de armazém. — É o trabalhador que executa tarefas simples, totalmente determinadas e controladas na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém e outras tarefas indiferenciadas do mesmo.

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que procede, no exterior da empresa, a recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos, efectuando as respectivas tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças.

Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro/marceneiro. — É o trabalhador que faz reparações, modificações em móveis; executa móveis simples e embalagens de madeira; repara e coloca portas e fechaduras e executa outras tarefas análogas.

Trabalhadores construtores civis

Técnico construtor civil. — É o trabalhador que executa trabalho de responsabilidade e participa em planeamento de construção civil. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões, podendo dirigir e responsabilizar-se pela execução das obras. Os assuntos e as decisões difíceis, complexas ou invulgares, são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Trabalhadores despachantes privativos

Despachante privativo. — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado, mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias importadas, exportadas ou reexportadas, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito. Poderá orientar e controlar a actividade de despachantes externos.

Trabalhadores de escritório

Agente de métodos (profissionais de escritório). — É o trabalhador que estuda e actualiza sectores de actividade dentro da empresa com vista à sua racionalização e simplificação.

Analista programador. — É o trabalhador que estabelece programas destinados a comandar operações de

tratamento automático de informação por computador; colabora com o analista de sistemas de informática — quando existir — na preparação e especificação e instruções para a programação dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessárias; apresenta os resultados obtidos sob formas de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode operar.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que projecta e realiza, em centros de 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 o tempo e custos para o lançamento e operação do sistema; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações. Prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode programar.

Assistente administrativo. — É trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres de complexidade elevada. Pode orientar e coordenar, técnica e disciplinarmente, a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores. Executa ainda, quando necessário, tarefas inerentes ao técnico administrativo principal, de preferência as de maior complexidade e responsabilidade. Pode coadjuvar e ou substituir nos seus impedimentos um chefe de divisão.

Auxiliar de escritório. — É o trabalhador que desempenha tarefas subsidiárias de escritório, tais como efectuar registos de correspondência ou de entrada e saída de documentos, abrir e endereçar correspondência, operar máquinas de reprodução e duplicação de documentos e executar tarefas similares, de nível equivalente.

Auditor interno auxiliar. — É o trabalhador que desempenha algumas das funções descritas na categoria de auditor interno, mas com menor complexidade, e que auxilia e coadjuva o auditor interno.

Auditor interno. — É o trabalhador que certifica a exactidão dos registos dos circuitos contabilísticos e financeiros assegurando-se da sua conformidade com os princípios da contabilidade e fiscais, dentro das normas emanadas da administração e ou direcção financeira e certifica-se da coincidência entre os *stocks* físicos e os *stocks* contabilísticos, tendo em vista a protecção total do património da empresa, qualquer que seja a forma de que se revista. Poderá também assegurar que não existam desvios às políticas estabelecidas de ordem financeira, comercial ou operacional. Deverá ainda avaliar se os procedimentos existentes são os de maior benefício para a empresa e recomendar os que conclua mais aconselháveis e providenciar pelo seu cumprimento.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às transac-

ções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou 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 divisão. — É o trabalhador que na orgânica da empresa se situa no plano hierárquico abaixo do director ou chefe de departamento, dirigindo e coordenando as actividades de uma divisão.

Chefe de operação. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de operação do computador e, eventualmente, de máquinas de recolha de dados. Assegura um «registo de ocorrências» na operação de modo a facilitar as intervenções necessárias. Elabora o plano de trabalhos a executar, assegurando o seu cumprimento. Assiste ao planeamento geral da aplicação e informa sobre as implicações operacionais do sistema proposto. Assegura uma existência adequada do material necessário à execução do trabalho. Pode operar.

Chefe de operação e planificação. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de operação do computador e eventualmente máquinas de recolha de dados. Mantém registos escritos de todos os trabalhos para fins de controle e verificação. Assegura um «registo de ocorrências» na operação, de modo a facilitar as intervenções necessárias (inspecção técnica, direcção do serviço, programação e análise, entre outras). Elabora o plano a executar, assegurando o seu cumprimento. Assiste ao planeamento global da aplicação e informa sobre as implicações operacionais do sistema proposto. Controla a chegada dos documentos base na data prevista e entrega dos resultados obtidos, bem como a sua qualidade. Assegura uma existência adequada ao material necessário à execução do trabalho. Pode operar.

Chefe de secção. — É o trabalhador com função de orientação e chefia, cuja responsabilidade na orgânica da empresa se situa abaixo da do chefe de serviços.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que na orgânica da empresa se situa num plano hierárquico abaixo do chefe de divisão, dirigindo e coordenando as actividades de um serviço.

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao agrupamento dos resultados, dirigindo o encerramento das

contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das 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.

Coordenador de vendas. — É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos inspectores de vendas e promotores de vendas, recebe as suas reclamações e verifica a acção dos seus subordinados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos ou outros índices.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige, traduz e retroverte cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras. Estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as, podendo também, para o exercício das suas funções, executar trabalho de escritório de carácter geral.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilografados minutados ou redigidos por outrem; acessoriamente poderá executar outros trabalhos de escritório de natureza simples.

Director ou chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou mais departamentos da empresa. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do departamento da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz.

Escriturário especializado. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa tarefas mais qualificadas de escritório e a sua coordenação, o que implica uma experiência ou qualificação superiores às que são exigidas normalmente ao primeiro-escriturário.

Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila todos os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos 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 máquina de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira. — É o trabalhador que desempenha as funções descritas para esteno-dactilógrafo em língua portuguesa num ou mais idiomas.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode também dactilografar relatórios, cartas e outros textos com base em documentos escritos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de informática. — É o trabalhador que opera directamente com os computadores segundo especificações recebidas, actuando de acordo com as mensagens do sistema. Regista as anomalias ou incidentes do equipamento, devendo tomar medidas necessárias à recuperação dos trabalhos em curso. Pode operar com equipamento clássico.

Operador de recolha de dados. — É o trabalhador que opera máquinas de perfurar ou verificar cartões, de gravação de dados, de perfuração de fita de papel ou qualquer outro tipo, que se destinem a registar dados que posteriormente serão utilizados nos centros de tratamento automático de informação; deve proceder à elaboração dos programas de comando das referidas máquinas.

Operador de telex. — É trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex, transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Programador de informática. — É o trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais linguagens de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos de entrada e saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e detalhada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la. Elabora os *dossiers* de programação e operação, actualizando-os quando necessário. Pode operar.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias, sempre com observância das normas de segurança da empresa.

Representante. — É o trabalhador que assegura e promove contactos externos com vista à inspecção das condições de mercado, estabelecendo contactos e representando a empresa nas relações comerciais, vendendo mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conheci-

mentos especiais e enviando relatórios à empresa sobre as transacções comerciais que efectua, para além de organizar, planear e controlar a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa, incluindo o controlo de crédito.

Secretária. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho da rotina diária do gabinete e ainda, entre outras, as seguintes funções: esteno-dactilografia da correspondência nacional e estrangeira, tradução de textos de e para, pelo menos, uma língua estrangeira; organização e assistência de reuniões e elaboração das respectivas actas, execução de tarefas de escritório de carácter geral, libertando delas a pessoa a quem secretaria.

Técnico administrativo principal. — É o trabalhador que pode orientar e coordenar, técnica e disciplinarmente, a actividade de um grupo de trabalhadores integrados em grupo de trabalho sob a sua responsabilidade; executa todas as tarefas inerentes ao técnico administrativo, de preferência as de maior complexidade e responsabilidade. Pode substituir o assistente administrativo na sua ausência ou quando tal se justifique. Pode substituir o chefe de serviços quando tal se justifique.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de especialização administrativa, requerendo experiência e capacidade de actuação autónoma, no âmbito de normas e instruções gerais relativas ao serviço de escritório. Acessoriamente pode coordenar a actividade de trabalhadores de categoria inferior à sua para a realização de tarefas concretas que lhe sejam confiadas. Pode substituir o chefe de secção quando tal se justifique.

Telefonista-chefe. — É a trabalhadora em quem, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria de telefonista, serão sempre delegadas, quando o chefe do sector entender fazê-lo, tarefas relativas a pedidos de transferência de telefones, notas de avarias, coordenação de horários e expediente relativo a chamadas particulares dos empregados.

Nota. — Esta categoria existe somente enquanto a respectiva trabalhadora a ocupa.

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

Trabalhadores electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria e funções de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

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

Trabalhadores enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador que executa directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica, po-

dendo eventualmente preencher documentos relativos à sua função.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

Trabalhadores de garagens

Condutor/ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista quando considere necessário; compete-lhe auxiliar nas manobras do veículo e proceder ou ajudar às operações de carga e arrumação no veículo e descarga de produtos, preenchendo a respectiva documentação, e colaborar na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Inspector técnico. — É o trabalhador que treina o pessoal das estações de serviço e de venda, fiscaliza o comportamento dos tanques e equipamento e o trabalho dos empreiteiros de manutenção, procedendo aos registos e demais tarefas burocráticas essenciais ao cargo.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interna e externa (com exclusão do motor) de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquina.

Lubrificador de garagens. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, empilhadores e gruas móveis, mudas de óleos do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

Trabalhadores gráficos

Fotógrafo especializado. — É o trabalhador que executa todo o serviço de estúdio e reportagens fotográficas e de publicidade.

Trabalhadores de hotelaria

Copeiro/cafeteiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço das refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e cozinha. Pode preparar chá, café, leite e outras bebidas quentes e frias, sanduíches e torradas.

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

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atendendo os utentes e servindo-lhes as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local ou nas zonas dos diversos locais de trabalho, cobre as respectivas importâncias e observa as normas

de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção, podendo ainda requisitar e receber os produtos necessários ao respectivo movimento.

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

Trabalhadores maquinistas práticos

Maquinista de 1.ª classe. — É o trabalhador que tem por função conduzir as máquinas e motores da embarcação onde trabalha, sendo responsável pelo seu bom funcionamento, pela sua reparação, em caso de avaria, e pela sua manutenção. Pode ainda colaborar na ligação e desligação de tubos e mangueiras destinadas ao abastecimento de *bunkers*.

Maquinista de 2.ª classe. — É o trabalhador que no plano hierárquico se situa imediatamente abaixo do maquinista de 1.ª classe e o auxilia e coadjuva, executando as tarefas próprias da sua profissão, e substitui o maquinista de 1.ª classe nas suas ausências e impedimentos. Pode ainda colaborar na ligação e desligação de tubos e mangueiras destinadas ao abastecimento de *bunkers*.

Trabalhadores metalúrgicos

Agente de métodos. — É o trabalhador que através de conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequência operacional, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução do projecto.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especializações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Executa também tarefas de rectificação ou execução de montagens.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena um grupo de trabalhadores segundo directrizes definidas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de actuação.

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

Mecânico de instrumentos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos

de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Pode eventualmente desempenhar funções de serralheiro mecânico.

Mecânico montador de sistemas de queima (mecânico de gás). — É o trabalhador que monta, instala e repara sistemas de abastecimento de gás, industrial ou doméstico, afinando os seus diversos componentes, qualquer que seja a sua natureza.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos ao sector em que exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução, de modo a verificar se este corresponde às características técnicas da qualidade exigida. Com o objectivo de eliminar os defeitos procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas, fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou croquis.

Trabalhadores contínuos, porteiros e similares

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa visitantes, estampilha e distribui correspondência e objectos inerentes exclusivamente ao serviço da empresa. Pode, eventualmente, executar a reprodução de documentos e prestar outros serviços auxiliares de escritório.

Estafeta. — É o trabalhador que executa a distribuição da correspondência, documentos e objectos de serviço, entre vários edifícios da mesma empresa e ou para outros destinatários, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados. Faz rondas de inspecção e regista o movimento de pessoas, veículos e ou mercadorias, atende visitantes e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, podendo ainda receber correspondência.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e ou visitantes e veículos e recebe correspondência. Vela pela defesa e conservação dos valores confiados à sua guarda.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, executando outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Trabalhadores rodoviários

Motorista (de pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta

e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

Técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta e fiscaliza a sua concretização em obra, elabora cadernos de encargos e controla a qualidade de produção, baseando-se nos manuais técnicos e na normalização vigente. Poderá igualmente executar os desenhos inerentes à sua função. Coordena e inspeciona vários tipos de equipamento específico e poderá ser responsável pela sua manutenção e funcionamento. Tem conhecimentos de medições e orçamentos, resistência de materiais, métodos de execução e fabrico. Na sua actividade poderá participar na elaboração de expediente específico, contactar com colaboradores do exterior e entidades oficiais. Coadjuva e apoia o seu superior imediato em tarefas por este delegadas.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática de sector, efectua cálculos complementares pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador maquetista (artes gráficas). — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinados a imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir do programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação, desenhando-a em pormenor, determinando a sua específica finalidade e rendimento, elaborando para o efeito cadernos de encargos e memórias descritivas que completem ou esclareçam aspectos parcelares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e textos legais, colhe os elementos indispensáveis às soluções em estudo, para a sua aprovação nos locais ou junto de entidades oficiais. Colabora, sempre que necessário, na normalização e actualização dos manuais técnicos da sua empresa no que respeita a principal tarefa que desenvolve. Quando necessário, prestará assistência à obra durante a sua execução.

Trabalhadores de telecomunicações

Supervisor de telecomunicações. — É o trabalhador que organiza, programa e coordena o trabalho de uma equipa de profissionais de telecomunicações, sendo responsável pelo bom andamento dos serviços e desempenhando as tarefas administrativas necessárias para esse fim; recebe e transmite mensagens por telex, em língua nacional ou estrangeira, podendo ainda aconselhar a aquisição do tipo

de equipamento considerado mais conveniente e ministrar treino e assistência aos profissionais que chefia.

Trabalhadores topógrafos

Topógrafo. — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, com apoio na rede nacional existente, por intermédio de figuras simples com compensação expedida (triangulação-quadriláteros), ou por simples intersecção inversa (analítica ou gráfica), ou por simples irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétrico-hidrográfico-cadastrais e prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Implanta no terreno as linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalho realizado.

Trabalhadores dos transportes fluviais

Marinheiro de 1.ª classe. — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação. Pode ligar e desligar mangueiras nas embarcações para efeitos de carga ou descarga.

Marinheiro de 2.ª classe. — É o trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Mestre de tráfego local. — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores de aeronavegação e pesca

Superintendentes, supervisores e aeroabastecedores

1) Condições especiais de admissão:

1 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os trabalhadores que possuam:

a) Como habilitações mínimas o curso de mecânica do ISE (engenheiro técnico) ou oficialmente equivalente, acrescido de um período de experiência de seis meses na função.

Admitem-se habilitações literárias inferiores desde que acrescidas de uma experiência como supervisor com o mínimo de três anos nessa função;

b) Conhecimentos de língua inglesa que permitam uma rápida e correcta interpretação de instruções técnico-operacionais e os contactos inerentes ao cabal desempenho das suas funções;

c) Carta de ligeiros e pesados.

2 — Só poderão ser admitidos como supervisores os trabalhadores que possuam:

a) Como habilitações mínimas o curso industrial complementar de mecânica ou oficialmente equivalente, acrescido de uma experiência de seis meses na função;

Admitem-se habilitações literárias inferiores desde que acrescidas de uma experiência como aeroabastecedor qualificado com o mínimo de dois anos nessa função;

b) Conhecimentos de língua inglesa que permitam a compreensão de instruções técnico-operacionais e os contactos inerentes ao cabal desempenho das suas funções;

c) Carta de ligeiros e pesados.

3 — Só poderão ser admitidos como aeroabastecedores os trabalhadores que possuam:

a) Como habilitações mínimas o curso geral de mecânica das escolas industriais ou oficialmente equiparadas, acrescido de uma experiência de quatro meses no local de trabalho;

b) Carta de ligeiros e pesados, com experiência de condução de, pelo menos, dois anos.

II) Diversas condições específicas para os trabalhadores da aeronavegação e pesca:

1 — Excepto o superintendente e os de manutenção, os trabalhadores abrangidos por este acordo não poderão laborar alternadamente no aeroporto e noutros locais de trabalho.

2 — O número de aeroabastecedores qualificados em cada empresa compreenderá 25 % da totalidade dos trabalhadores da aeronavegação ao seu serviço, excluindo os superintendentes e supervisores, sendo obrigatória a inclusão de um aeroabastecedor qualificado em cada turno de serviço.

3 — A existência de um supervisor é obrigatória nos turnos constituídos por mais de dois trabalhadores.

4 — A existência de um superintendente é obrigatória nas aeroinstalações com mais de três trabalhadores.

5 — Sempre que um superintendente tenha a seu cargo a chefia de um terminal oceânico, ser-lhe-á assegurado um subsídio especial do montante mínimo de 3000\$ e máximo de 5000\$.

Tal montante variará conforme a sua retribuição já exceda ou não o mínimo da tabela, devendo a retribuição real neste caso corresponder a mais 5000\$ do que a remuneração de superintendente prevista na tabela.

Em todos os casos, independentemente da sua remuneração anterior, terá direito a, pelo menos, 3000\$ pelo desempenho dessas funções.

6 — A empresa poderá exigir o uso de uniforme para o exercício de quaisquer funções, quando o julgue conveniente.

III) Categorias e remunerações:

É equiparado, para efeitos de remuneração, a superintendente o chefe de serviço de manutenção e equipamento de aeroportos.

IV) Horários:

1 — Praticar-se-ão, conforme as características do serviço e sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 27.ª, «Horário de trabalho — Princípio geral, horários regulares e horários por turnos».

1.1 — Os horários regulares serão praticados pelos superintendentes.

1.2 — Os horários por turnos serão praticados por supervisores e aeroabastecedores, sempre que as necessidades de serviço o requeiram.

1.3 — Em caso de encerramento definitivo da instalação, os trabalhadores que por esse facto deixarem de trabalhar em turnos manterão o direito ao respectivo subsídio, absorvível por quaisquer aumentos.

Cobreadores

1 — Admissão — ter 21 anos completos.

2 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões directas do exterior, os cobreadores a quem por motivo de saúde confirmado pelo médico do trabalho da empresa não seja aconselhável a continuação do serviço externo terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no preenchimento de vaga compatível no serviço interno de escritório.

2.1 — Caso tenha as habilitações e demais requisitos exigidos pela empresa, esta preferência aplicar-se-á ao preenchimento de vaga de caixa.

Trabalhadores construtores civis

A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, laboração de projectos e estimativas de custos ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

Trabalhadores despachantes privativos

Habilitações mínimas — curso geral dos liceus ou equivalente.

Trabalhadores de escritório

I) Admissões:

a) Ter a idade mínima de 21 anos;

b) Possuir o curso geral do liceu, o curso geral do comércio ou equivalente.

II) Acessos:

a) Controvertido (promoções automáticas);

b) Os dactilógrafos promovidos a terceiros-escriturários por virtude de promoção legal obrigatória terão o acesso da categoria para que foram promovidos, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafo;

c) O auxiliar de escritório logo que obtenha as habilitações exigidas para escriturário é promovido a esta categoria.

Condições especiais de admissão dos profissionais de informática:

a) Para desempenho da função de director ou chefe de divisão no campo específico da informática é exigida a licenciatura em informática ou a prova de conhecimentos adquiridos neste campo que lhe permitam desempenhar estas funções;

b) Para analista de sistemas, programadores, chefe de operação e planificação, operadores e operadores de recolha de dados, os respectivos cursos profissionais ou

formação prática profissional equivalente, devidamente comprovados.

Regimes especiais de acesso dos profissionais de informática — na selecção de trabalhadores para o desempenho de qualquer função ter-se-ão em conta os seguintes elementos:

Director ou chefe de divisão:

- 1) Licenciatura em informática;
- 2) Licenciaturas em curso de Economia ou Finanças ou Gestão e Administração de Empresas, completados com conhecimento de informática;
- 3) Trabalhadores com provas dadas de conhecimentos capazes para o desempenho das funções;

Analista de sistemas — informática:

- 1) Analista-programador no desempenho da função como titular;
- 2) Trabalhadores com curso de analista e programação;

Analista-programador ou chefe de operação:

- 1) Programadores no desempenho da função como titulares;
- 2) Trabalhadores com curso de programação;

Programadores:

- 1) Operadores titulares com curso de programação;
- 2) Trabalhadores com curso de programação.

Operadores:

- 1) Operadores de recolha de dados com curso de operação;
- 2) Operadores de recolha de dados.

Electricistas

Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Fogoeiro

Direito ao trabalho:

a) As categorias profissionais abrangidas por este ACTV serão estabelecidas em obediência ao disposto no Regulamento da Profissão de Fogoeiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

b) É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste ACTV;

c) Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogoeiro para a Condução de Geradores de Vapor.

Hotelaria

1 — Os trabalhadores da hotelaria têm direito a alimentação gratuita de qualidade e quantidade igual às refeições servidas aos utentes.

2 — Quando, por caso fortuito ou motivo de força maior, a empresa não fornecer gratuitamente a alimentação, ou quando não lhe possa ser fornecida por motivo de férias ou de dieta, aquela será substituída pelo quantitativo mensal de 600\$.

3 — A refeição principal será tomada fora das horas de fornecimento das refeições aos utentes e o seu período não será inferior a uma hora nem superior a duas horas.

4 — Haverá um intervalo para descanso de quinze minutos no período da manhã e da tarde.

Quadros

1 — No início da sua carreira, o grau I ingressará na categoria equiparada a primeiro-escriturário.

1.1 — Nela permanecerá seis meses, tempo correspondente ao período experimental.

2 — Findo esse período, transitará automaticamente ao grau II, a que corresponde a categoria de escriturário especializado.

2.1 — Nesta categoria permanecerá, no máximo, um ou três anos, consoante for licenciado ou bacharel.

3 — Findo esse período, transitará automaticamente para o grau III, a que corresponde a categoria de chefe de secção.

4 — A passagem aos restantes graus não será por promoção obrigatória.

5 — Os graus IV, V e VI dos quadros corresponderão, respectivamente, às categorias de chefe de serviços, chefe de divisão e director.

6 — É suficiente que um quadro execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau, sem prejuízo do estabelecido neste ACTV para as substituições temporárias e do estabelecido para as funções transitórias inicialmente desempenhadas, a que se referem as alíneas seguintes:

a) Os quadros devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menos responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

b) No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalecem para todos os efeitos as de grau superior, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

7 — Características das funções dos diferentes graus:

7.1 — Categoria do grau I:

a) Execução do trabalho técnico individualizado, simples e ou de rotina adequado à formação do titular sob controlo de outro quadro ou apoiado em orientações técnicas por ele bem definidas;

b) Estudo da aplicação de técnicas e processos fabris, comerciais ou administrativos;

c) Simples colaboração em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular, sem liberdade de iniciativa para a realização de tarefas individualizadas;

d) Colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente nos domínios comercial, de gestão, de informática, de planeamento e de ensino.

§ 1.º O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e controle permanente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

§ 2.º Este profissional não tem funções de chefia.

7.2 — Categoria do grau II:

a) Assistência a quadros de grau superior;

b) Colaboração em trabalhos de equipa com possibilidade de execução de tarefas da especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas por este ACTV;

c) Execução de trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Funções técnico-comerciais no domínio da respectiva especialização;

e) Assistência técnica em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação e experiência do titular;

f) Orientação de outros quadros numa actividade comum, embora sem exercício de chefia nem mesmo de coordenação.

§ 1.º Deverá receber assistência técnica de um quadro mais qualificado sempre que necessite.

§ 2.º Quando ligados a projectos, não tem funções de chefia, podendo tê-las nos outros casos, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos.

7.3 — Categorias do grau III:

a) A execução de trabalhos, para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou de trabalhos para os quais, embora se conte com a experiência acumulada, é necessária capacidade, quer de iniciativa quer de frequentes tomadas de decisão;

b) Execução eventual de trabalhos de estudos, análises, coordenação de técnicas fabris ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Tomada de decisões a curto e a médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais ou administrativas, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior;

e) Coordenação de planificações e de processos fabris ou outros e interpretação de resultados de computação;

f) Minистраção eventual de orientação técnica a quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

g) Colaboração de trabalhos de equipa sem o exercício da respectiva chefia mas com possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de quadros do mesmo ramo e de grau inferior.

7.4 — Categorias do grau IV:

a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas, e de interferências com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;

c) Supervisão directa e continuada de outros quadros de níveis equivalentes ou de grau inferior, ou de chefia de um grau que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum, com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade do desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;

d) Execução de trabalho complexo de investigação sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da respectiva especialização;

e) Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular;

f) Aplicação de conhecimentos técnicos e de direcção de actividade com o fim de realização independente;

g) Elaboração de pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros quadros quanto a precisão técnica, sujeitos a controle quanto à validade das conclusões mais aceites quanto ao rigor técnico e à exequibilidade.

7.5 — Categoria do grau V:

a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuadas de vários grupos, ambos os casos integrando quadros do mesmo ou de vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, e desenvolvendo actividades diversas que não envolvam grandes dispêndios ou comprometam objectivos a longo prazo, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto aos meios a utilizar, nomeadamente quanto à escolha, disciplina e remuneração de pessoal;

b) Execução de trabalho complexo de investigação com autonomia, podendo orientar profissionais de grau inferior;

c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;

d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

7.6 — Categoria do grau VI:

a) Direcção ou orientação superior, individual ou colectiva, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento a nível empresarial ou de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da empresa, normalmente com capacidade de decisão a quanto a escolha, disciplina e remuneração de pessoal;

b) Execução de trabalhos de investigação com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;

c) Execução de trabalho individual e autónomo reque-
rendo muito elevada especialização ou conhecimentos
muito vastos e ecléticos com elaboração de pareceres com
influência directa da definição da política global da em-
presa;

d) Participação na orientação geral de estudos e de-
senvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de
responsabilidade administrativa, com possível coordena-
ção em funções de produção, assegurando a realização de
programas superiores, sujeitando-se somente à política
global e controle financeiro da empresa.

Rodoviários

I) Só podem ser candidatos os trabalhadores que satis-
fazam as seguintes condições gerais:

- a) Possuam habilitações mínimas legais;
- b) Possuam carta de condução profissional.

II) Livrete de trabalho:

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de
trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de
utilizarem o horário móvel;

b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em
dia de descanso semanal ou folga complementar ou feria-
dos se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas
adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver
o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete, para substituição de
outro com validade que tenha sido extraviado implica para
o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à
empresa, será esta responsável pelo pagamento da taxa
referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requi-
sição de livretes, serão suportados pela empresa.

III) Outras:

1 — Quando conduzam veículos pesados ou veículos
de distribuição, serão acompanhados por distribuidor ou
ajudante, ou eventualmente motorista, salvo quando a
empresa entender que é desnecessário.

2 — Se se verificar algum acidente de viação directa-
mente imputável à ausência de um acompanhante a respon-
sabilidade do acidente será assumida pela empresa.

3 — Para além das tarefas constantes da definição de
funções, o motorista de ligeiros poderá ainda transportar
passageiros, correspondência e pequenos volumes.

Técnicos de desenho

I) Os profissionais técnicos de desenho com curso in-
dustrial ou outro com igual preparação em desenho in-
gressam directamente na carreira de desenhador, com a
categoria de:

a) Desenhador até três anos se, entretanto, tiverem com-
pletado na profissão dois anos na categoria de tirocinante;

b) Os trabalhadores que, além do curso industrial, pos-
suam o curso oficial de especialização de desenho ou o
curso de formação profissional ministrado pelo serviço de

formação profissional e que ainda não tenham praticado
na profissão terão de exercer seis meses na categoria de
tirocinante do 2.º ano para poderem ingressar na categoria
de desenhador até três anos.

c) Os profissionais técnicos de desenho com curso in-
dustrial ou outro com igual preparação em desenho estão
sujeitos à carreira máxima prevista no acordo, salvo quando
em menor prazo cumpram as funções previstas para a
categoria imediata;

d) O responsável pela distribuição dos trabalhos na sala
de desenho deverá atender às especificidades do trabalho,
distribuindo o mesmo de modo a proporcionar a formação
técnico profissional dos trabalhadores;

e) Os trabalhadores técnicos de desenho com funções
de coordenação têm direito à remuneração certa mínima
do grupo salarial imediatamente superior àquele onde se
enquadram os trabalhadores que coordena.

Telecomunicações

Curso geral dos liceus ou equivalente, com adequa-
dos conhecimentos de línguas estrangeiras, ou candidato
já titular de certificado de habilitações reconhecido pelo
Sindicato.

Trabalhadores de transportes fluviais e trabalhadores maquinistas práticos

(admissão, carreira profissional
e acesso dos trabalhadores de transportes fluviais)

A admissão, carteira profissional e acesso dos traba-
lhadores de transportes fluviais regular-se-ão pelas dis-
posições legais aplicáveis, em especial pelo Regulamento
de Inscrição Marítima, Matrícula e Lotações dos Navios
da Marinha Mercante e da Pesca, aprovado pelo Decreto-
-Lei n.º 45 969, de 15 de Outubro de 1964, com as várias
alterações nele introduzidas.

Recrutamento

1 — O recrutamento dos trabalhadores inscritos ma-
rítimos a bordo dos navios e para os quadros de terra do
armador far-se-á através das escalas dos respectivos sin-
dicatos, na observância dos estatutos destes e da lei das
associações sindicais e demais legislação aplicável, im-
perativa ou supletiva.

2 — A requisição para o recrutamento dará entrada no
respectivo sindicato com a antecedência mínima de dois
dias (quarenta e oito horas) da saída do navio, com excep-
ção dos casos inesperados ou de força maior, que serão
atendidos na medida do possível, desde que justificados.

3 — Sempre que haja recrutamento ou embarque de
qualquer trabalhador, será obrigatório credencial do res-
pectivo sindicato.

4 — O armador poderá recusar qualquer trabalhador
desde que para tal tenha fundamento, devendo disso dar
conhecimento ao sindicato.

Deveres dos trabalhadores maquinistas práticos:

1 — À secção de máquinas compete, nomeadamente ao
maquinista prático de 1.ª classe, quando exerça o lugar de
chefia da secção:

a) A responsabilidade da condução e das reparações,
quer efectuadas por pessoal de bordo ou não; a assistên-

cia, manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controle, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;

b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, da produção e distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;

c) Em caso de entupimento de ralos de esgoto, dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias, só terá lugar a intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

2 — Ao maquinista prático de 2.ª classe compete:

a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 2.ª classe são as mesmas que as atribuídas ao maquinista prático de 1.ª classe;

b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;

c) Colaborar na planificação, controle e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção das máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.ª classe;

d) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª classe na elaboração e actualização de inventários e sobressalentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;

e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas e relativas à actividade da secção de máquinas;

f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas ou recebidas.

3 — Os maquinistas práticos, para além dos deveres constantes da cláusula 13.ª do presente ACTV, são ainda responsáveis pelo:

a) Funcionamento de toda a aparelhagem mecânica e eléctrica dentro e fora da casa das máquinas, providenciando pela sua reparação em caso de avaria;

b) Execução de pequenas reparações;

c) Manutenção das máquinas e ou motores e conservação das instalações;

d) Disciplina do pessoal da sua secção.

4 — É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente de máquinas, salvo em caso de salvamento de pessoas ou bens ou quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação.

5 — Nenhum tripulante do convés ou das máquinas poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a embarcação estiver a trabalhar, salvo quando se tratar de operações de carga e não houver interferência das máquinas a bordo.

Deveres dos trabalhadores fluviais

São deveres dos trabalhadores fluviais:

a) Limpar e conservar interior e exteriormente as embarcações das cintas para cima, excluindo porões, nos estaleiros ou fora deles;

b) Manobrar e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho;

c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Os tripulantes devem proceder ao arrumo da carga em termos de garantir manobra capaz para a segurança da embarcação e da carga.

Deveres do mestre de tráfego local

1 — São deveres do mestre de tráfego local:

a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;

b) Manter a disciplina e a obediência a bordo;

c) Zelar pela conservação da embarcação;

d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Velar pela inteira obediência aos regulamentos internos das entidades patronais, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e deste ACTV;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança;

h) Cumprir as ordens a receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Comunicar à entidade patronal, com presteza, todas as circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes ou à embarcação;

j) Zelar pela integridade da carga que lhe for confiada;

k) Orientar as cargas e descargas das embarcações e medir e ou contar os produtos que receber e entregar assumindo a responsabilidade respectiva, elaborando toda a documentação relativa aos produtos movimentados;

j) Participar imediatamente à hierarquia as dúvidas que surgirem na contagem das cargas, bem como dar conhecimento dos volumes com indícios de violação ou visivelmente mal acondicionados.

2 — O mestre de tráfego local não é responsável por quaisquer faltas de mercadoria quando a conferência e a contagem da carga não lhe for permitida, não devendo nestes casos assinar o recibo de bordo, a não ser com a respectiva ressalva.

Transmissão de ordens

1 — Aos domingos não podem ser dadas ordens aos tripulantes, mas devem cumprir as ordens dadas na véspera dentro do horário normal de trabalho, ressalvando-se as excepções consignadas no Regulamento de Inscrição Marítima (RIM).

2 — As ordens para prolongamento de serviços extraordinários terão de ser obrigatoriamente comunicadas ao mestre da embarcação, impreterivelmente até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim do trabalho, por períodos a cada embarcação de transporte de combustíveis.

3 — Por períodos entende-se o trabalho prestado das 17 às 20 horas, das 21 às 24 horas e das 0 às 8 horas.

4 — O pagamento do trabalho no período das 0 às 8 horas será devido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 51.^a, salvo se se tratar de trabalho efectuado em antecipação ou prolongamento.

5 — As empresas procurarão manter, salvo motivo impenhoroso de serviço, o intervalo de descanso de dez horas consecutivas, previsto no n.º 4 da cláusula 36.^a, entre o fim de um período de trabalho efectivo e o início do seguinte.

Serviço de vigia

1 — É vedado aos tripulantes após a prestação do período normal de trabalho o serviço de vigia.

2 — Os lugares de vigia terão de ser desempenhados por trabalhadores, inscritos marítimos, que preencham os requisitos legais, tendo a empresa de fazer a sua requisição aos respectivos sindicatos.

2.1. — Aos indivíduos que à data da publicação deste ACTV já exerçam as funções de vigia da marinha mercante será permitido continuarem no desempenho daquelas funções.

2.2 — É proibido subcontratar pessoal para serviço de vigia, desde que tal facto faça perigar os postos de trabalho existentes.

2.2.1 — As empresas outorgantes diligenciarão no sentido de que as empresas subcontratantes cumpram os requisitos legais em matéria de recrutamentos de pessoal de vigia.

Perda de haveres

Em caso de naufrágio ou qualquer outro desastre em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização que será de 6000\$ por cada trabalhador ou de montante inferior desde que a entidade patronal faça prova de que não há lugar a maior indemnização.

Subsídios especiais para trabalhadores fluviais:

1 — Quando a propulsão do navio for feita por máquinas de combustão interna ou caldeiras queimando combustíveis líquidos (nafta, petróleo ou seus derivados), os trabalhadores do serviço de máquinas receberão a título de compensação por serviços tóxicos e depauperantes, enquanto durar essa situação, um subsídio de 10 % sobre a remuneração base da tabela.

1.1 — Para nivelamento de ordenado, aos mestres de tráfego fluvial das embarcações motorizadas será atribuído igual subsídio, nas mesmas condições.

2 — Os motoristas práticos e mestres de tráfego local que prestem serviço em embarcações com máquinas superiores a 600 HP, e durante o tempo em que exerçam funções, terão direito a um acréscimo de 20 % sobre a remuneração base mínima obrigatória.

3 — Nas embarcações destinadas ao transporte exclusivo de produtos inflamáveis, corrosivos, explosivos e tóxicos e nas estações de limpeza e desgasificação de navios os tripulantes ao seu serviço terão direito a receber, e apenas enquanto a situação se mantiver, um subsídio de 25 % sobre as remunerações da tabela.

4 — Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de prestar serviço fora da barra, os seus tripulantes terão direito a um subsídio de 100 % sobre as retribuições auferidas enquanto durar aquele trabalho.

4.1 — Todos os subsídios atrás referidos incidirão unicamente sobre o custo da hora normal efectivamente prestada, quaisquer que sejam as circunstâncias em que o trabalho seja prestado.

4.2 — Tais subsídios não incidirão, em consequência, sobre a taxa especial devida por trabalho extraordinário, por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado.

Topógrafos

Possuir um curso de uma escola oficial ou oficialmente reconhecida, de topografia ou equivalente.

ANEXO III

Enquadramento das profissões de harmonia com o quadro de níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Auditor interno;
Contabilista — graus 3, 4, 5 e 6;
Director ou chefe de departamento;
Economista — graus 3, 4, 5 e 6;
Profissional de engenharia — escalões 3, 4, 5 e 6;
Superintendente de instalações.

2 — Quadros médios:

2.1:

Auditor interno auxiliar;
Contabilista — graus 1 e 2;
Economista — graus 1 e 2;
Profissional de engenharia — escalões 1 e 2.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos;
Chefe de vendas;
Representante;
Superintendente;
Analista-chefe;
Analista principal.

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

Encarregado (químico);
Encarregado de armazém;
Encarregado (electricista);
Encarregado (metalúrgico);
Encarregado de refeitório;

Mestre de tráfego local;
Supervisor de aviação;
Inspector técnico.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros;

Agente de métodos (escritórios);
Agente de métodos (metalúrgicos);
Chefe de operação;
Chefe de operação e planificação;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Enfermeiro;
Escriturário especializado;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Maquinista prático;
Secretária;
Supervisor de telecomunicações.

4.2 — Produção:

Assistente operacional;
Desenhador maquetista;
Desenhador projectista;
Técnico construtor civil;
Topógrafo;
Técnico de controlo de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos:

Caixa;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Escriturário;
Operador de informática;
Operador de telex;
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Promotor de vendas.

5.3 — Produção:

Analista;
Carpinteiro/marceneiro;
Controlador de qualidade;
Desenhador;
Fogueiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de instrumentos de precisão;
Mecânico montador de sistemas de queima;
Oficial (electricista);
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Operador de abastecimento e distribuição;
Preparador de insecticidas;
Operador de *blending*;
Operador-sondador;
Preparador de detergentes.

5.4 — Outros:

Aeroabastecedor;
Cozinheiro;
Fiel de armazém;

Fotógrafo especializado;
Marinheiro;
Motorista (ligeiros e pesados);
Aeroabastecedor qualificado.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de escritório;
Cobrador;
Conferente de armazém;
Copeiro/cafeteiro;
Dactilógrafo;
Empregado de balcão;
Operador de empilhador;
Operador de serviços de armazém;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Condutor/ajudante de motorista;
Lubrificador de garagens;
Operador de enchimento de gases.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Estafeta;
Guarda;
Lavador;
Porteiro;
Servente de armazém;
Trabalhador de limpeza e contínuo.
Profissões integráveis em dois níveis:
Analista-programador 1/2.1;
Assistente administrativo — 1/2.1;
Chefe de divisão — 1/2.1;
Chefe de equipa — 3/5.3;
Chefe de serviços — 1/2.1;
Chefe de secção — 2.1/3;
Coordenador de vendas — 2.1/3;
Despachante privativo — 2.2/4.2;
Operador de movimentação — 5.3/6.2;
Operador de recolha de dados — 5.1/6.1;
Programador de informática — 2.1/4.1;
Técnico administrativo — 2.1/4.1;
Técnico administrativo principal — 2.1/4.1;
Telefonista-chefe — 5.4/6.1.

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais em grupos ou graus de remuneração

| Grupos/graus | Profissões |
|--------------------------|---|
| Grupo A/grau VI | Director ou chefe de departamento. Economista (grau 6). Contabilista (grau 6). Profissional de engenharia (escalação 6). |
| Grupo B/grau V | Chefe de divisão. Contabilista (grau 5). Economista (grau 5). Profissional de engenharia (escalação 5). |

| Grupos/graus | Profissões |
|---------------------------|--|
| Grupo C/grau IV | Analista de sistemas. Assistente administrativo. Auditor interno. Chefe de serviços. Chefe de vendas. Contabilista (grau 4). Economista (grau 4). Profissional de engenharia (escala 4). Superintendente de instalação. |
| Grupo D/grau III | Analista-chefe. Analista programador. Agente de métodos (escritório). Auditor interno auxiliar. Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos. Chefe de secção. Contabilista (grau 3). Coordenador de vendas. Despachante privativo. Economista (grau 3). Profissional de engenharia (escala 3). Representante. Superintendente. Técnico administrativo principal. |
| Grupo E/grau II | Analista principal. Assistente operacional. Chefe de operação e planificação. Contabilista (grau 2). Desenhador projectista. Programador de informática. Técnico administrativo. Técnico construtor civil. Topógrafo. |
| Grupo F/grau I-B | Agente de métodos (metalúrgico). Chefe de operação (informática). Contabilista (grau 1-A). Desenhador-maquetista. Economista (grau 2). Escriturário especializado. Fotógrafo especializado. Secretário. Profissional de engenharia (escala 2). |
| Grupo G/grau I-A | Caixa. Chefe de equipa. Correspondente em línguas estrangeiras. Contabilista (grau 1-B). Desenhador. Economista (grau 1). Encarregado de armazém. Encarregado (electricistas). Encarregado (metalúrgico). Encarregado (químico). Enfermeiro. Escriturário de 1.ª Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Inspector técnico (garagem). Operador de informática. Promotor de vendas. Profissional de engenharia (escala 1). Supervisor de aviação. Supervisor de telecomunicações. Técnico de controlo de qualidade. |
| | Aeroabastecedor qualificado. Analista. Carpinteiro/marceneiro. Controlador de qualidade. Encarregado de refeitório. Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. |

| Grupos/graus | Profissões |
|-------------------|--|
| Grupo H | Fiel de armazém. Foguetiro. Maquinista de 1.ª classe. Mecânico de automóveis. Mecânico montador de sistemas de queima de 1.ª (mecânico de gás). Mecânico de instrumentos de precisão. Mestre de tráfego local. Motorista (pesados). Operador de recolha de dados (com mais de quatro anos). Operador de telex. Oficial electricista. Recepcionista. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Telefonista-chefe. |
| Grupo I | Aeroabastecedor. Conferente de armazém. Cobrador. Cozinheiro. Dactilógrafo. Escriturário de 3.ª Lubrificador. Maquinista de 2.ª classe. Marinheiro de 1.ª classe. Mecânico montador de sistemas de queima de 2.ª Motorista (ligeiros) Operador de abastecimento e distribuição. Operador de <i>blending</i> . Operador de empilhador. Operador de recolha de dados (com menos de quatro anos). Operador sondador. Preparador de detergentes. Preparador de insecticidas. Telefonista. Operador de movimentação. |
| Grupo J | Auxiliar de escritório. Condutor/ajudante de motorista. Copeiro/cafeteiro. Empregado de balcão. Estafeta. Marinheiro de 2.ª classe. Operador de enchimento de gases. Operador de serviço de armazém. |
| Grupo K | Contínuo. Guarda. Lavador. Porteiro. Servente de armazém. |
| Grupo L | Trabalhador de limpeza. |

ANEXO V

Remunerações mensais mínimas

| Grupos | Graus | Remuneração mensal (em euros) |
|-------------|-------|-------------------------------|
| A | VI | 2 592 |
| B | V | 1 976 |

| Grupos | Graus | Remuneração mensal (em euros) |
|---------|-------|-------------------------------|
| C | IV | 1 781 |
| D | III | 1 518 |
| E | II | 1 259 |
| F | I-B | 1 155 |
| G | I-A | 1 035 |
| H | - | 896 |
| I | - | 794 |
| J | - | 740 |
| K | - | 634 |
| L | - | 587 |

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e absorve, até à respectiva concorrência, aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

a) Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 3,4 % à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de 8 % aplicada em 1993, 5,7 % aplicada em 1994, 5 % aplicada em 1995, 4,75 % aplicada em 1996, 3,5 % aplicada em 1997, 3,5 % aplicada em 1998, 3,5 % aplicada em 1999, 3,5 % aplicada em 2000, 4 % aplicada em 2001, 4 % aplicada em 2002, 3,6 % aplicada em 2003, 3,4 % aplicada em 2004, 3 % aplicada em 2005, 2,9 % aplicada em 2006 e 2,9 % aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão, ou seja:

b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;

c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiam remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 9 empresas e 3400 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Abril de 2008.

Pelas empresas BP Portugal, ESSO, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO e AGIP, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal:

António José Fontes da Cunha Taborda, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas em representação dos sindicatos nela filiados:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro:

Adolfo António Troncão Zambujo, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, em representação das seguintes organizações subscritoras:

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

FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;

Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;

SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE;

SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Adolfo António Troncão Zambujo, mandatário.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 22 de Dezembro de 2008. — Pela Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A direcção nacional da FESHAT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES-Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 19 de Dezembro de 2008. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 6 de Janeiro de 2009, a fl. 30 do livro n.º 11, com o n.º 1/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Revisão global — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, a seguir se procede à necessária correcção da matéria que foi publicada:

Na p. 4946, onde se lê:

«Cláusula 1.^a

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange cerca de 500 empresas e 8455 trabalhadores.»

deve ler-se:

«Cláusula 1.^a

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange cerca de 90 empresas e 3500 trabalhadores.»

AE entre a Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, o AE em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 2677, onde se lê:

«Cláusula 29.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.»

deve ler-se:

«Cláusula 29.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.»

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO ...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO ...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato dos Bancários do Centro — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 28 de Novembro de 2008 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, fins e competências

Artigo 1.º

Denominação

1 — O Sindicato dos Bancários do Centro é uma associação de classe que, regida pelos presentes estatutos,

abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e, na sua área ou âmbito, exerçam a actividade profissional em:

- a) Grupos financeiros ou empresas financeiras em ligação de grupo;
- b) Instituições de crédito, sociedades financeiras, sociedades e empresas interbancárias de serviços, casas de câmbios, agrupamentos complementares de empresas e sociedades e empresas de serviços auxiliares;
- c) Banco central e empresas associadas, entidades de supervisão do sistema financeiro e institutos de investimento e de gestão da dívida pública.

2 — Poderão ainda filiar-se no Sindicato dos Bancários do Centro os trabalhadores que:

- a) Exerçam a sua actividade profissional em organizações que agrupem as entidades mencionadas no número anterior;
- b) Integrando os quadros de pessoal de empresas prestadoras de serviços e de trabalho temporário, exerçam a sua actividade profissional nas instituições e entidades referidas na alínea anterior e no n.º 1 deste artigo.
- c) Exerçam a sua actividade na área geográfica de outro sindicato vertical bancário, desde que devidamente autorizado pelo mesmo.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

- 1 — A sede do Sindicato é em Coimbra.
- 2 — A área de jurisdição do Sindicato compreende os distritos de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu.

§ único. — É permitido o alargamento do âmbito geográfico a outras localidades que não pertençam aos distritos acima referidos, por permuta ou por uma absorção, desde que a isso se não oponham os Sindicatos dos Bancários do Norte e do Sul e Ilhas e corresponda a uma vontade maioritária dos trabalhadores abrangidos.

3 — O Sindicato tem delegações na Guarda, Leiria e Viseu.

a) O Sindicato poderá criar, por deliberação da direcção, atendendo à vontade expressa dos trabalhadores interessados, subdelegações noutras localidades;

b) As delegações e subdelegações reger-se-ão por regulamento próprio com respeito pelos estatutos, elaborado pelo secretariado da respectiva secção regional e aprovado em conselho geral.

Artigo 3.º

Fins

1 — O Sindicato, como associação de classe, tem por fim geral o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores e a intransigente defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e morais, tendo em vista a sua plena emancipação.

2 — São fins do Sindicato, em especial:

- a) Lutar pelo direito ao trabalho e contra o desemprego, bem como pela realização solidária dos objectivos específicos da classe trabalhadora;
- b) Defender, recorrendo a todos os meios ao seu alcance, os direitos adquiridos pelos trabalhadores do sector e pela classe trabalhadora em geral, e lutar pela progressiva

criação de condições essenciais ao exercício do poder democrático dos trabalhadores nos domínios político, económico e social;

c) Defender e promover os meios de defesa dos interesses, direitos, liberdades e legítimas aspirações dos seus associados, individual e colectivamente considerados, quando decorrentes da sua condição de trabalhadores ou dela resultantes;

d) Desenvolver e apoiar, por todos os meios ao seu alcance, a formação dos associados, nomeadamente no campo sindical, contribuindo assim para a maior consciencialização dos seus direitos, deveres e interesses e para a sua mais justa e adequada realização profissional e humana;

e) Organizar e colocar, gratuitamente, ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e no exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

f) Disponibilizar aos associados os meios de apoio necessários à assistência judiciária, nos termos do regulamento do gabinete jurídico do Sindicato a aprovar pela direcção.

g) Prestar assistência médica, medicamentosa e social, através dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS), nos termos do seu regulamento;

h) Pugnar pelo controlo da aplicação das provisões destinadas à cobertura dos fundos de pensões;

i) Intervir no seio da classe trabalhadora por forma a que a organização sindical possa responder às suas profundas aspirações de liberdade e unidade, sob o intransigente respeito pela sua vontade democrática, expressa e forjada no diálogo entre todas as tendências ou correntes de opinião político-sindical;

j) Defender intransigentemente a transformação estrutural e progressiva do sector, no sentido da democratização económica da sociedade portuguesa, e intervir na defesa e consolidação da democracia política, visando o seu alargamento a todos os domínios económicos, sociais e culturais, como meios essenciais à construção de uma sociedade mais justa, onde não haja lugar a qualquer tipo de exploração e opressão.

Artigo 4.º

Competência

1 — Para a realização dos seus fins, compete ao Sindicato, em especial:

a) Propor, negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho, ou quaisquer protocolos ou instrumentos de regulamentação colectivos de trabalho, sem prejuízo de poder delegar esta competência numa Federação de sindicatos do sector em que o Sindicato esteja filiado;

b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

c) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados, enquanto trabalhadores e, nos termos dos estatutos, encontrar para elas as mais adequadas soluções e levá-las à prática;

d) Intervir na elaboração da legislação do trabalho, acompanhar a sua aplicação e fiscalização e exigir, por todos os meios ao seu alcance, o cumprimento das convenções colectivas de trabalho;

e) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos seus associados, nomeadamente quando solicitados por associações de classe às quais se proponha aderir ou em que se tenha filiado;

f) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes de relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres no âmbito das suas organizações de classe e nomeadamente nos casos de despedimento;

g) Participar na planificação económico-social e intervir na defesa dos interesses dos trabalhadores neste domínio, nomeadamente através do Conselho Económico e Social e de outros órgãos com idênticos fins, composição ou funções;

h) Promover, gerir e participar em instituições de carácter económico, social, desportivo e cultural ou outras quaisquer organizações e estruturas ou formas de prestação de serviços que possam melhorar as condições de vida e bem-estar dos associados, por si ou em colaboração com outras organizações, designadamente cooperativas, que perfilhem os mesmos objectivos e obedeçam aos princípios fundamentais do Sindicato;

i) Promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares;

j) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;

k) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a actividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos associados ou dos trabalhadores em geral;

l) Pugnar por uma segurança social que satisfaça os legítimos interesses dos trabalhadores bancários.

2 — Compete, ainda, ao Sindicato constituir e promover empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade que revistam, e nelas participar plenamente com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos seus associados.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 5.º

Intervenção sindical democrática

1 — O Sindicato dos Bancários do Centro rege-se pelos seguintes princípios fundamentais do sindicalismo democrático:

a) Reconhecimento a todos os associados do direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade colectiva;

b) Garantia da sua completa independência e autonomia face ao patronato e suas organizações, às instituições e confissões religiosas, ao Estado, aos partidos políticos e às formações partidárias;

c) Garantia, de acordo com os presentes estatutos, do pleno exercício do direito de tendência no seu seio.

2 — O Sindicato apoia responsavelmente a luta dos trabalhadores de outros sectores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com estes princípios funda-

mentais, com as liberdades, com a democracia, com os direitos universais do homem ou com outros direitos dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Democracia interna

Na realização dos seus fins, o Sindicato deve, especialmente:

a) Promover e assegurar aos associados uma informação permanente e objectivamente fundamentada, quer acerca da sua actividade, quer das organizações de que seja membro, a fim de lhes proporcionar uma visão global dos problemas dos trabalhadores;

b) Promover a análise crítica e participada dos problemas e situações dos trabalhadores, através de formas descentralizadas de debate, tendo sempre em vista fomentar as necessidades reais de sindicalização dos trabalhadores do sector e do reforço da organização do Sindicato e do movimento sindical democrático, no sentido da sua eficácia orientada para a progressiva transformação da sociedade;

c) Assegurar as condições mais adequadas ao funcionamento democrático da sua estrutura organizacional, sob a permanente consideração de toda a área de actuação, da diversidade de profissões existentes no sector e das tendências político-sindicalis com efectiva expressão entre os associados.

Artigo 7.º

Sociedade democrática

Através da sua actuação democrática e recorrendo a todos os meios ao seu dispor, deve o Sindicato:

a) Defender e participar activamente na construção e consolidação da democracia nos campos político, económico e social, garante das liberdades e demais direitos alcançados;

b) Solidarizar-se com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do mundo defendem e lutam pela construção da democracia política, económica e social;

c) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, a dignidade e os direitos universais do homem, o respeito pelas liberdades, em especial as de opinião, associação e reunião e o tipo de sociedade onde o direito impere, todos sejam iguais perante a lei e usufruam de iguais oportunidades, ou seja, onde não haja lugar a qualquer forma de opressão e exploração;

d) Fomentar e defender as condições necessárias à participação activa de todos os associados na construção da democracia, bem como a sua unidade em torno dos seus objectivos concretos, cumprindo a vontade maioritária e democraticamente expressa pelos trabalhadores e respeitando as opiniões das minorias.

Artigo 8.º

Organizações sindicais

O Sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

Artigo 9.º

Símbolo do Sindicato

Os símbolos do Sindicato são a bandeira e o emblema aprovados em conselho geral.

CAPÍTULO III

Dos sócios e quotização sindical

SECÇÃO I

Os sócios

Artigo 10.º

Sócios

São sócios do Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade profissional nos estabelecimentos e na área de jurisdição definidos, respectivamente, nos artigos 10.º e 20.º destes estatutos e que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos, ainda que na situação de invalidez ou invalidez presumível.

Artigo 11.º

Admissão

1 — A admissão como sócio do Sindicato far-se-á mediante proposta apresentada à direcção pelo interessado, autenticada por um delegado sindical ou por dois associados e acompanhada de duas fotografias e da declaração de autorização do desconto da quota sindical.

2 — Serão imediatamente havidos como sócios de pleno direito os trabalhadores inscritos, até então, noutros sindicatos do sector, desde que requeiram a sua admissão, sem prejuízo de serem solicitados documentos comprovativos.

3 — O pedido de admissão implica aceitação dos estatutos.

4 — A direcção deverá deliberar no prazo de 30 dias e, aceite a admissão, enviar à instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade a autorização de desconto da respectiva quotização sindical.

Artigo 12.º

Recusa de admissão

1 — Quando a direcção recuse a admissão de sócio, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada enviada para a morada indicada na proposta de admissão no prazo de cinco dias.

2 — O interessado poderá sempre interpor recurso para o conselho geral nos oito dias subsequentes ao da recepção da carta referida no número anterior, devendo ser apresentadas alegações com o requerimento.

3 — O requerimento e as alegações de recurso serão entregues na sede do Sindicato em duplicado do qual será passado recibo. A direcção remeterá o respectivo processo à mesa da assembleia geral e do conselho geral, no prazo de oito dias úteis, acompanhado das suas alegações e o conselho geral julgá-lo-á na primeira reunião posterior à sua recepção.

4 — O conselho geral delibera, sobre o recurso, em última instância.

Artigo 13.º

Demissão de sócio

1 — O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação à direcção pelo associado, através de carta registada, acompanhada do cartão de sócio, bem como dos cartões dos SAMS de todos os membros do seu agregado familiar que sejam beneficiários destes serviços.

2 — A direcção deve avisar, no prazo de 15 dias após a recepção do pedido de demissão, a instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade, da data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

3 — Durante esse período o sócio deve ressarcir o Sindicato por todas as despesas efectuadas.

Artigo 14.º

Suspensão da qualidade de sócio

Ficam suspensos da qualidade de sócio e dos inerentes direitos e obrigações os trabalhadores que tenham sido punidos com a pena de suspensão, enquanto a mesma estiver a decorrer.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

a) Deixar de exercer a actividade profissional ou deixar de exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocado;

b) Solicitar a sua demissão nos termos destes estatutos;

c) Ter sido objecto de sanção disciplinar de expulsão;

d) Deixar de pagar a quotização sindical e, depois de avisado, o não fazer no prazo de 30 dias após a recepção do aviso.

2 — Nos casos previstos nestas alíneas, o trabalhador deve devolver, através de carta registada, os cartões referidos no n.º 1 do artigo 130.º

Artigo 16.º

Readmissão de sócio

1 — O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas para a admissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A readmissão de sócio, na situação prevista na alínea d) do artigo anterior, fica pendente do pagamento de todas as quotas em dívida.

3 — A readmissão de sócio que tenha sido punido com pena de expulsão só poderá efectivar-se decorrido um ano sob a data da sanção e após deliberação favorável do conselho geral.

Artigo 17.º**Manutenção da qualidade de sócio**

Mantém a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, desde que pague a respectiva quotização sindical, o trabalhador que:

- a) Tenha passado à situação de invalidez ou invalidez presumível;
- b) Se encontre na situação de licença sem retribuição nos termos da lei e satisfaça o disposto na alínea c) do artigo 200.º;
- c) Tenha sido requisitado ou nomeado transitoriamente para outras funções ao abrigo da lei ou por motivo de interesse social, bem como os que tenham sido eleitos deputados ou membros das autarquias locais ou convocados em comissão de serviço para prestação de obrigação militar extraordinária.

Artigo 18.º**Direitos dos sócios**

São direitos dos sócios:

- a) Exigir a intervenção da direcção para a correcta aplicação das convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre as questões de interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas que lhe estejam estatutariamente consagradas;
- c) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato, nas condições definidas pelos estatutos;
- d) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- e) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional exercida no âmbito definido nestes estatutos, de acordo com o regulamento a aprovar pelo conselho geral sob proposta da direcção;
- f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato, nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- h) Beneficiar do fundo de greve e de outros fundos, nos termos deliberados em cada caso pelo conselho geral;
- i) Receber do Sindicato um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente deixar de receber e ser ressarcido dos prejuízos económicos sofridos no âmbito da convenção colectiva subscrita pela associação sindical, resultantes da sua acção sindical nos termos do regulamento a aprovar pelo conselho geral;
- j) Receber, gratuitamente, o cartão de identidade de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos, protocolos ou convenções colectivas de trabalho celebrados pelo Sindicato, bem como das respectivas alterações;
- k) Solicitar a sua demissão, nos termos destes estatutos;
- l) Requerer a convocatória da Assembleia da Secção Regional, nos termos destes estatutos.

Artigo 19.º**Deveres dos sócios**

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;
- b) Pagar regularmente a quotização;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado, nos termos destes estatutos;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como lutar no sentido de alargar e reforçar a organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato, de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 10 dias, a mudança de residência e outras mudanças de situação de interesse para o Sindicato;
- g) Cumprir e fazer cumprir as convenções colectivas de trabalho.

SECÇÃO II**A quotização sindical****Artigo 20.º****Quotização**

- 1 — A quotização mensal é de 1,5 % da retribuição mensal efectiva, incidindo, também, sobre os subsídios de férias e de Natal.
- 2 — A quotização mensal devida pelos sócios na situação de invalidez, ou invalidez presumível, é de 1,5 % dos montantes globais da pensão efectivamente recebida, abrangendo as diuturnidades e anuidades e, nos meses em que forem recebidos, o subsídio de Natal e o 14.º mês.
- 3 — Compete ao conselho geral, sob proposta da direcção, fixar valores inferiores aos decorrentes da aplicação dos n.ºs 1 e 2.
- 4 — A retribuição mensal efectiva será a definida no respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 21.º**Cobrança da quotização**

- 1 — A cobrança da quotização sindical é processada mensalmente pela entidade patronal e remetida por esta ao Sindicato dos Bancários do Centro.
- 2 — Os trabalhadores abrangidos por quaisquer das situações previstas nas alíneas b) e c) do artigo 170.º poderão liquidar directa e mensalmente a quotização sindical, salvo disposição legal que permita o processamento desses descontos, através das entidades ou instituições onde prestem serviço nos termos do número anterior.

Artigo 22.º**Isenção do pagamento de quota**

Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos e obrigações, designa-

damente a prestação de assistência médico-social, o associado que:

- a) Se encontre a prestar serviço militar obrigatório;
- b) Se encontre, por motivos disciplinares, na situação de suspensão de trabalho com perda de retribuição, interrupção do contrato de trabalho ou despedimento, até à resolução do litígio em última instância, salvo se exercer qualquer outra actividade remunerada;
- c) Se encontre preso por motivo da sua actuação legítima como sócio do Sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenham sido cometidas por aquele, desde que a prisão se deva a razões político-sindicais ou sociais não contrárias aos princípios fundamentais do sindicato.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato é exercido pelo conselho disciplinar, mediante processo disciplinar.

Artigo 24.º

Prescrição

- 1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.
- 2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias úteis subsequentes àquele em que o conselho disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.
- 3 — A instauração do processo interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 deste artigo.

Artigo 25.º

Sanções disciplinares

- 1 — Dentro dos limites dos estatutos podem ser aplicadas as seguintes sanções:
 - a) Repreensão por escrito;
 - b) Suspensão até 12 meses;
 - c) Expulsão.
- 2 — A sanção disciplinar referida na alínea c) é da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta do conselho disciplinar, e poderá ser aplicada aos sócios que:
 - a) Violem de forma grave os estatutos do Sindicato;
 - b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;
 - c) Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;
 - d) Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções;

e) Usem os serviços e benefícios prestados pelo Sindicato ou pelos SAMS, de forma e com objectivos fraudulentos, de modo a obterem vantagens ilícitas, ou se constituam em mora ou insolventes, no pagamento de quaisquer débitos ao Sindicato ou aos SAMS, por serviços que por estes lhes forem prestados;

f) Exerçam qualquer cargo dirigente de organizações sindicais, nacionais ou internacionais, que sejam contrárias àquelas em que o Sindicato, por vontade expressa dos associados, esteja filiado.

3 — Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

- a) A ausência de antecedentes disciplinares;
- b) Confissão espontânea da infracção;
- c) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4 — A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

Artigo 26.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 30 dias úteis.

2 — Se o processo houver de prosseguir, é deduzida a nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indiciadores da infracção e, bem assim, as normas estatutárias e regulamentares violadas.

3 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado, com aviso de recepção.

4 — O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, dentro de 20 dias úteis, contados sobre a data do recibo, ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repete necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas, por cada facto.

5 — O sócio tem direito a assistir à instrução do processo.

6 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis, contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado, até ao limite de novo período de 30 dias úteis, quando o conselho disciplinar o considere necessário ou, até ao total de 90 dias úteis, quando a deliberação seja da competência do conselho geral.

7 — A decisão será notificada por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio e à direcção do Sindicato, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

8 — Nenhuma sanção disciplinar será válida sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

Recurso

1 — Das deliberações do conselho disciplinar cabe, sempre, recurso para o conselho geral que deve ser entre-

gue, devidamente fundamentado, à mesa da assembleia geral e do conselho geral, dentro de 10 dias úteis contados sobre a data da respectiva notificação.

2 — O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da recepção da sua interposição.

3 — As deliberações do conselho geral sobre matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Os órgãos centrais

Artigo 28.º

Órgãos centrais

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- d) A direcção;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho disciplinar.

2 — Os membros dos órgãos centrais do sindicato exercem os seus cargos gratuitamente.

3 — Os membros do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar são independentes no exercício das suas funções e estas não são acumuláveis com quaisquer outros cargos de órgãos executivos, centrais ou regionais previstos nestes estatutos.

SECÇÃO II

A assembleia geral

Artigo 29.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto directo, secreto e universal, regendo-se, no que lhe é aplicável, pelo que está consagrado para a assembleia geral eleitoral.

3 — A assembleia geral reúne, simultaneamente, de forma descentralizada, em todos os locais de trabalho.

4 — a) A assembleia geral será antecedida de divulgação dos elementos referentes à respectiva ordem de trabalhos e à sua discussão com os trabalhadores, de molde a obter-se em assembleia geral, efectivamente, a vontade colectiva.

b) A mesa da assembleia geral e do conselho geral divulgará as posições que as tendências sindicais devidamente organizadas possam eventualmente apresentar.

5 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria, sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.

6 — A assembleia geral é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e é coordenada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 30.º

Competência da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para isso ser expressamente convocada:

a) Eleger os membros do conselho geral, a mesa da assembleia geral e do conselho geral, a direcção, o conselho fiscalizador de contas e o conselho disciplinar;

b) Deliberar, por proposta do conselho geral, sobre a destituição, no todo ou em parte, do conselho geral;

c) Deliberar, sob proposta do conselho geral, a destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;

d) Deliberar sobre a declaração de greve superior a cinco dias;

e) Deliberar, sob proposta do conselho geral, relativamente à filiação do Sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais, assim como acerca da manutenção ou abandono da respectiva qualidade;

f) Deliberar, por proposta do conselho geral, sobre a fusão ou dissolução do Sindicato;

g) Deliberar sobre a alienação de bens imóveis;

h) Deliberar sobre outras propostas ou recursos que lhe sejam submetidos pelo conselho geral, pela direcção ou 10% dos associados, no âmbito das respectivas competências.)

Artigo 31.º

Horário de funcionamento da assembleia geral

A assembleia geral funcionará em dias normais de trabalho, no horário previsto no artigo 67.º

Artigo 32.º

Sessões e convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de quatro em quatro anos, no mês de Abril, para o exercício da competência definida na alínea a) do artigo 300.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a requerimento do conselho geral, da direcção ou dez por cento dos associados.

3 — Os requerimentos para a convocação da assembleia geral extraordinária deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos de forma objectiva, a qual não poderá ser modificada.

4 — A convocação da assembleia geral extraordinária será feita nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, por forma a que se realize entre o 15.º e o 30.º dia após a data da convocatória.

5 — A convocação da assembleia geral, com a indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos, será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou por quem o substitua, através de circulares enviadas aos

sócios e da publicação de anúncios da convocatória em, pelo menos, um jornal.

6 — Para o exercício da competência definida no n.º 1 deste artigo, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 60 e máxima de 90 dias em relação à data da realização da assembleia geral.

SECÇÃO III

O conselho geral

Artigo 33.º

Conselho geral

1 — O conselho geral é composto pelos membros eleitos nas secções regionais e, por inerência, pelos membros da mesa da assembleia geral e do conselho geral, em efectividade de funções, pelo presidente, secretário e tesoureiro da direcção e pelos presidentes do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar.

2 — O número de mandatos atribuídos a cada uma das secções referidas no número anterior será de 0,75 % do total dos trabalhadores abrangidos, com arredondamento.

3 — O funcionamento do conselho geral é assegurado pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 34.º

Eleição dos representantes ao conselho geral

1 — A eleição dos representantes das secções regionais ao conselho geral, para preenchimento dos mandatos que resultam da aplicação do n.º 2 do artigo anterior, realizar-se-á no âmbito de cada secção regional, por voto directo e secreto, aplicando-se aos resultados obtidos por cada uma das listas concorrentes a média mais alta do método de Hondt.

2 — Os mandatos ao conselho geral consideram-se ordenados segundo a sequência constante das respectivas listas, não podendo os candidatos fazer parte de mais de uma lista.

3 — Qualquer membro eleito para o conselho geral pode, a seu pedido e por escrito, ser substituído pelo candidato da mesma lista colocado imediatamente a seguir.

4 — O mandato dos representantes das secções regionais ao conselho geral tem a duração de quatro anos.

5 — A eleição do conselho geral será simultânea com a dos corpos gerentes.

Artigo 35.º

Competências do conselho geral

1 — Compete ao conselho geral:

a) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a proposta final de revisão de convenções colectivas de trabalho, tabelas salariais ou quaisquer protocolos, bem como autorizar a assinatura do acordo final respectivo, sem prejuízo de poder delegar esta competência na Federação dos Sindicatos do Sector, conforme o estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º;

b) Deliberar sobre a revisão total ou parcial dos estatutos, por sua iniciativa ou por proposta da direcção ou por 10 % dos associados;

c) Propor à assembleia geral a fusão ou dissolução do Sindicato;

d) Propor à assembleia geral o ingresso, manutenção ou abandono do Sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais;

e) Apreciar toda a actividade do Sindicato, relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;

f) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, do conselho geral, da mesa da assembleia geral e do conselho geral e da direcção;

g) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;

h) Deliberar sobre a declaração de greve por tempo superior a um dia e até cinco dias, sob proposta da direcção;

i) Propor à assembleia geral a declaração de greve por tempo superior a cinco dias, por sua iniciativa ou por proposta da direcção;

j) Exercer o poder disciplinar nos termos do n.º 2 do artigo 250.º;

k) Deliberar, sem recurso, de penas disciplinares aplicadas aos associados pelo conselho disciplinar;

l) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a sanção disciplinar de expulsão;

m) Deliberar, sem recurso, sobre a recusa de admissão de sócio por parte da direcção;

n) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o exercício da representação sindical quando esta não seja exercida por elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou da direcção;

o) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do n.º 2 do artigo 32.º;

p) Apreciar e votar o relatório de contas apresentado pela direcção e respectivo parecer do conselho fiscalizador de contas, bem como os orçamentos;

q) Aprovar o seu regulamento interno e de quaisquer outros órgãos do Sindicato, desde que não sejam da estrita competência destes;

r) Sancionar os regulamentos das secções regionais que lhe sejam presentes, bem como a constituição de novas secções e a extinção ou modificação do âmbito das existentes, nos termos destes estatutos;

s) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;

t) Criar, sob proposta da direcção e com o parecer do conselho fiscalizador de contas, outras reservas e fundos além dos previstos nos artigos 102.º a 104.º e deliberar sobre a sua utilização, aplicação e regulamentação;

u) Aprovar os símbolos do Sindicato, designadamente a sua bandeira e o emblema;

v) Deliberar sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores;

x) Resolver, em última instância, os eventuais diferendos entre os órgãos do Sindicato.

2 — Compete, ainda, ao conselho geral:

a) Autorizar a direcção, ouvido o conselho fiscalizador de contas, a contrair empréstimos e a adquirir, construir ou onerar bens imóveis;

b) Dar parecer, ouvido o conselho fiscalizador de contas, à proposta da direcção para alienação de bens imóveis, a submeter à assembleia geral;

c) Resolver, em última instância, os diferendos existentes entre os órgãos do Sindicato e os associados quando haja violação frontal dos estatutos ou o não acatamento das deliberações dos órgãos competentes;

d) Deliberar sobre todas as propostas apresentadas por outros órgãos do Sindicato, no âmbito das suas competências;

e) Eleger, por voto directo e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt a listas nominativas completas, três quartos dos representantes do Sindicato dos Bancários do Centro no conselho geral da Federação de Sindicatos do Sector.

§ único. — Sempre que desta eleição não resulte um número inteiro, o arredondamento será feito por excesso.

f) Eleger, por voto directo e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt a listas nominativas completas, os representantes do Sindicato dos Bancários do Centro ao Congresso da UGT — União Geral de Trabalhadores, conforme normas constantes do regimento do Congresso.

Artigo 36.º

Reuniões e convocação do conselho geral

1 — O conselho geral reunirá sempre que necessário, convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar ou de um terço dos seus membros.

2 — Os requerimentos para a convocação do conselho geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente e neles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos, explicitada de forma objectiva, que não poderá ser modificada.

3 — A convocação do conselho geral será feita nos cinco dias úteis subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, por forma a que se realize entre o 8.º e o 10.º dia útil subsequente ao envio da convocatória. Esta convocatória deverá ser nominal e por escrito, com indicação expressa da ordem de trabalhos, dia, hora e local da reunião.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 370.º, terão assento nas reuniões do conselho geral, a solicitação deste ou por sua iniciativa, sem direito a voto, os restantes membros da direcção.

5 — O conselho geral deverá possuir, com a devida antecedência, todos os elementos respeitantes à ordem de trabalhos.

Artigo 37.º

Regimento, votação e deliberações do conselho geral

1 — O conselho geral reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado, com respeito pelos estatutos.

2 — As votações em conselho geral serão feitas por cartão de voto levantado ou de acordo com o que relativamente a cada caso for aprovado. Para exercício das competências definidas nas alíneas f), g), j), k),

l), o) e t) do n.º 1 do artigo 350.º, o voto será directo e secreto.

3 — O conselho geral só poderá reunir e deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações do conselho geral serão tomadas por maioria, excepto para o exercício das competências definidas nas alíneas h) e p) do n.º 1 do artigo 350.º, em que a deliberação será tomada pela maioria do número total dos seus elementos.

5 — Serão nulas e inexecutáveis as deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

6 — Das deliberações do conselho geral cabe recurso para a assembleia geral, excepto as constantes nas alíneas l) e n) do n.º 1 e na alínea c) do n.º 2 do artigo 350.º

SECÇÃO IV

A mesa da assembleia geral e do conselho geral

Artigo 38.º

Mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral é constituída por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um suplente, sendo eleita quadrienalmente.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral é substituído, nos seus impedimentos, pelo 1.º secretário e, no impedimento deste, pelo 2.º secretário.

3 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral funcionará na sede do Sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

Artigo 39.º

Competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — Compete, em especial, à mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Coordenar e assegurar o bom funcionamento e o respectivo expediente das sessões da assembleia geral e do conselho geral;

b) Informar os associados das deliberações da assembleia geral e do conselho geral e dar a conhecer as posições minoritárias, quando requerido pelos proponentes;

c) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção, para o conselho fiscalizador de contas, para o conselho disciplinar;

d) Resolver, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral, os casos omissos e as dúvidas suscitadas nas eleições do conselho geral, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;

e) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas aos mesmos;

f) Supervisionar e coordenar a actividade das mesas de voto;

g) Promover a confecção e a distribuição, simultânea e atempada aos associados, através dos delegados sindicais, dos boletins de voto e de tudo quanto for necessário ao

exercício do direito de voto, incluindo o envio de boletins de voto, de acordo com o n.º 4 do artigo 780.º;

h) Apreciar e deliberar sobre irregularidades processuais da assembleia geral;

i) Divulgar aos associados os resultados das votações da assembleia geral por cada mesa de voto;

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ou a quem o substitua:

a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral e do conselho geral;

b) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;

c) Presidir às reuniões e coordenar as actividades da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

d) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar e dos secretariados das secções regionais;

e) Apreciar o pedido de demissão de qualquer órgão ou de um ou mais dos seus elementos;

f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse, de inventário e de actas dos órgãos centrais do sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;

g) Marcar a data e convocar a assembleia geral eleitoral, em sessão ordinária ou extraordinária, nos termos dos estatutos;

h) Participar nas reuniões de direcção, sem direito a voto;

i) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

3 — Compete, em especial, aos secretários da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Suprir os impedimentos do presidente, conforme o n.º 2 do artigo 3.º;

b) Coadjuvar o presidente e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;

c) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

d) Elaborar as actas e os projectos de actas da assembleia geral e do conselho geral, respectivamente;

e) Passar certidões de actas aprovadas, sempre que requeridas;

f) Elaborar as actas das reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

g) Participar nas reuniões da direcção, sem direito a voto.

Artigo 40.º

Reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos efectivos ou de quem os substitua.

2 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral reunirá ordinariamente a convocação do presidente ou da maioria dos seus membros em efectividade de funções, devendo lavrar actas das suas reuniões.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral e do conselho geral serão tomadas por maioria dos seus membros, tendo o presidente ou quem o substitua voto de qualidade.

SECÇÃO V

A direcção

Artigo 41.º

Direcção

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato, ao qual compete a representação externa, a gestão e coordenação das actividades do Sindicato. Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, perante a assembleia geral e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral eleitoral, nos termos dos estatutos, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos expressos. O seu mandato é de quatro anos e termina com o dos restantes órgãos centrais, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direcção.

3 — A direcção é composta por nove membros efectivos, dos quais pelo menos um será afecto à gestão dos SAMS e dois suplentes.

4 — A direcção funcionará na sede do Sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si próprio elaborado e aprovado.

5 — A direcção reunirá ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus elementos efectivos ou quem os substitua.

6 — A direcção deverá lavrar actas das suas reuniões.

7 — A direcção reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros em exercício e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

Artigo 42.º

Competência da direcção

1 — Compete, em especial, à direcção:

a) Gerir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;

b) Dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral e pelo conselho geral;

c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;

d) Declarar a greve por um dia e propor ao conselho geral a declaração de greve por período superior;

e) Denunciar, negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho sem prejuízo desta competência poder ser delegada numa federação de sindicatos do sector. Poderá recorrer para a assembleia geral quando o conselho geral recuse autorização para a assinatura do acordo final das convenções ou protocolos;

f) Designar, de entre os seus membros, os representantes no Secretariado da Federação de Sindicatos do Sector;

g) Nomear, de entre os seus membros, $\frac{1}{4}$ dos representantes do Sindicato dos Bancários do Centro no conselho geral da Federação de Sindicatos do Sector.

§ único. — Sempre que desta nomeação não resulte um número inteiro, o arredondamento será feito por defeito.

h) Prestar ao conselho geral todas as informações solicitadas com vista ao exercício das suas competências;

i) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;

j) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidária e pessoalmente, pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expresso na respectiva acta;

k) Decidir da admissão de sócios nos termos dos estatutos;

l) Gerir os recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato, dando-lhes as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores do sector bancário, com a observância da legislação em vigor;

m) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhadas do respectivo relatório de actividade e remetê-los ao conselho geral;

n) Enviar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, os orçamentos suplementares que entenda necessário elaborar e remetê-los ao conselho geral;

o) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral, nos termos destes estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação, os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente submeter;

p) Convocar ou requerer a convocação dos órgãos das secções regionais, para fins consultivos;

q) Criar, se entender necessário, comissões ou grupos de trabalho, para a coadjuvar no exercício das suas funções;

r) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

s) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do Sindicato;

t) Propor ao conselho geral, ouvido o conselho fiscalizador de contas, a contracção de empréstimos e a aquisição, construção e oneração de bens imóveis;

u) Propor à assembleia geral, com o parecer do conselho geral e depois de ouvido o conselho fiscalizador de contas, a alienação de bens imóveis;

v) Propor ao conselho geral a criação de outras reservas para além das previstas no artigo 102.º;

x) Propor ao conselho geral a revisão dos estatutos, bem como os símbolos do Sindicato, designadamente a sua bandeira e o emblema;

z) Participar num SAMS de cariz nacional e num instituto de estudos, sem prejuízo de poder delegar essas competências numa federação de sindicatos do sector.

2 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir ou participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito do Sindicato.

3 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Presidir e coordenar as reuniões da direcção;
- b) Representar a direcção;
- c) Despachar os assuntos correntes;
- d) Apresentar em reunião de direcção os assuntos que careçam de deliberação;
- e) Garantir o cumprimento das competências e das deliberações da direcção.

4 — Compete, em especial, ao vice-presidente da direcção:

- a) Coadjuvar o presidente;
- b) Suprir os impedimentos do presidente.

5 — Compete, em especial, ao secretário da direcção:

- a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;
- b) Redigir as actas das reuniões de direcção;
- c) Providenciar para que se dê execução às deliberações da direcção.

6 — Compete, em especial, ao secretário substituto da direcção coadjuvar o secretário e substituí-lo nos seus impedimentos.

7 — Compete, em especial, ao tesoureiro da direcção:

- a) Apresentar em reunião de direcção o projecto de orçamento ordinário do Sindicato, os orçamentos rectificativos, quando necessários, e as contas do exercício;
- b) Verificar as receitas e visar as despesas das rubricas orçamentadas;
- c) Conferir os valores existentes nos cofres do Sindicato.

8 — Compete, em especial, ao tesoureiro substituto da direcção coadjuvar o tesoureiro e substituí-lo nos seus impedimentos.

9 — Compete aos vogais da direcção assegurar, com os outros elementos, o cumprimento das atribuições da direcção, nos termos do regulamento interno.

SECÇÃO VI

O conselho fiscalizador de contas

Artigo 43.º

Conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral, de acordo com a alínea a) do artigo 300.º dos estatutos, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas, aplicando-se-lhe a média mais alta do método de Hondt.

2 — O presidente do conselho fiscalizador de contas será o primeiro elemento da lista mais votada.

3 — O conselho fiscalizador de contas funcionará na sede do Sindicato e, das suas reuniões, deverá ser lavrada acta.

4 — O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

5 — Em caso de empate o presidente do conselho fiscalizador de contas tem voto de qualidade.

Artigo 44.º

Competência do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas funções.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo

para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto, com excepção do presidente.

3 — Compete, em especial, ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos em cada trimestre, a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;

b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamentos ordinários e suplementares, aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis ou obtenção de empréstimos, apresentados pela direcção ao conselho geral;

c) Apresentar ao conselho geral pareceres sobre o orçamento ordinário e as contas elaboradas pela direcção, até 25 de Novembro e 25 de Março, respectivamente;

d) Apresentar ao conselho geral, no prazo máximo de 15 dias após a sua recepção, pareceres sobre os orçamentos suplementares remetidos pela direcção;

e) Apresentar ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;

f) Requerer a convocação do conselho geral nos termos destes estatutos, para o exercício da competência definida na alínea c) do n.º 3 deste artigo.

SECÇÃO VII

O conselho disciplinar

Artigo 45.º

Conselho disciplinar

1 — O conselho disciplinar é composto por três efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral, de acordo com a alínea a) do artigo 30.º dos estatutos, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas, aplicando-se-lhe a média mais alta do método de Hondt.

2 — O presidente do conselho disciplinar será o primeiro elemento da lista mais votada.

3 — O conselho disciplinar funcionará na sede do Sindicato e reunirá sempre que tenha conhecimento de matéria para sua apreciação, devendo lavrar actas das suas reuniões.

4 — O conselho disciplinar só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

5 — Em caso de empate o presidente do conselho disciplinar tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

Competência do conselho disciplinar

1 — Os membros do conselho disciplinar poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto, com excepção do presidente.

2 — Compete ao conselho disciplinar:

a) Proceder às averiguações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas

sempre com observância do disposto no capítulo IV «Do regime disciplinar»;

b) Deliberar sobre a medida disciplinar e comunicá-la à direcção e ao arguido em carta registada;

c) Propor ao conselho geral a sanção disciplinar de expulsão de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 250.º dos estatutos.

CAPÍTULO VI

Das secções regionais

SECÇÃO I

As secções regionais

Artigo 47.º

Secções regionais

1 — Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o Sindicato compreende secções regionais.

2 — Cada distrito da área de jurisdição do Sindicato dos Bancários do Centro, constitui uma secção regional.

3 — Consideram-se criadas as secções regionais de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu, que funcionarão, respectivamente, na sede e nas delegações.

Artigo 48.º

Órgãos das secções

Os órgãos das secções regionais são:

a) A assembleia da secção;

b) O secretariado da secção.

SECÇÃO II

A assembleia da secção

Artigo 49.º

Assembleia da secção

1 — A assembleia da secção é constituída por todos os associados que integram a secção no respectivo âmbito e que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Serão nulas e de nenhum efeito as deliberações da assembleia da secção que contrariem os estatutos e as deliberações dos órgãos centrais do Sindicato.

Artigo 50.º

Competência

1 — Compete à assembleia da secção, por voto directo e secreto, nos locais de trabalho, devendo para tal ser expressamente convocada:

a) Eleger os representantes da secção ao conselho geral;

b) Destituir os seus representantes ao conselho geral, no todo ou em parte, a requerimento de, pelo menos, 25 % dos sócios abrangidos pela secção, promovendo de imediato a respectiva substituição.

2 — A assembleia da secção reunirá para:

- a) Apreciar os assuntos do interesse específico da respectiva secção;
- b) Dar sugestões e recomendações aos órgãos centrais do Sindicato sobre todos os assuntos que julgue convenientes.

Artigo 51.º

Convocação

1 — Para cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 500.º, a assembleia da secção será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

2 — Para cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 500.º, a assembleia da secção será convocada pelo respectivo secretário-coordenador, a requerimento:

- a) Do secretariado;
- b) Da direcção;
- c) De 10 % dos associados da secção.

3 — Os pedidos de convocação deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou ao secretário-coordenador, consoante se trate do n.º 1 ou do n.º 2 do artigo anterior, deles constando a ordem de trabalhos, explicitada de forma objectiva que aqueles não poderão modificar. Se a ordem de trabalhos não estiver redigida de forma explícita e objectiva ou evidenciar deficiências ou obscuridades, o requerente será convidado a saná-las, supri-las ou esclarecê-las. Os requerimentos que se mostrem manifestamente contrários aos estatutos serão liminarmente indeferidos.

4 — A assembleia da secção será convocada com a antecedência mínima de três dias, dentro dos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento.

5 — A convocatória será enviada a todos os associados da secção, com indicação do dia, hora, local e respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 52.º

Funcionamento

As reuniões da assembleia de secção, para o cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 500.º, funcionarão na delegação respectiva ou em local expresso na convocatória, com observância do seguinte:

- a) A mesa da assembleia da secção, composta pelo secretariado e presidida pelo secretário-coordenador, coordenará o funcionamento daquela, com total observância pelas orientações da mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- b) As reuniões da assembleia da secção têm início à hora marcada com qualquer número de associados abrangidos pela secção;
- c) A assembleia da secção suspenderá os seus trabalhos sempre que o número de associados da secção desça a menos de 50 % dos inscritos nas folhas de presença;
- d) As reuniões da assembleia da secção requeridas pelos associados abrangidos pela secção não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes;

e) À hora marcada para o início, será feita uma chamada pela ordem dos nomes do requerimento, sendo repetida meia hora mais tarde em relação aos faltosos;

f) Se a reunião não se efectuar por este motivo, os faltosos perdem o direito de requerer nova reunião com a mesma ordem de trabalhos, antes de decorrerem seis meses sobre a data da reunião não efectuada.

Artigo 53.º

Deliberação

1 — As deliberações da assembleia da secção serão tomadas por maioria, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

2 — As deliberações da assembleia da secção vincularão unicamente a secção regional.

SECÇÃO III

O secretariado da secção

Artigo 54.º

Secretariado da secção

1 — O secretariado, órgão executivo da secção, é constituído pelos três elementos mais votados das listas apresentadas para o conselho geral, aplicando-se-lhes a média mais alta do método de Hondt. Nos seus impedimentos, cada elemento do secretariado será substituído, a seu pedido por escrito, pelo elemento colocado imediatamente a seguir na respectiva lista.

2 — O mandato do secretariado é coincidente com o da direcção e do conselho geral e deve assegurar as suas funções até à data de posse do secretariado eleito.

3 — O secretário-coordenador será o primeiro elemento da lista mais votada.

4 — Na sua primeira reunião, o secretariado designará, de entre os seus membros, um secretário e um tesoureiro.

5 — O secretariado reunirá, pelo menos, uma vez por mês, a convocatória do secretário-coordenador ou a requerimento da maioria dos seus membros, devendo lavrar-se acta das reuniões.

Artigo 55.º

Competência

Compete ao secretariado da secção exercer todas as atribuições que lhe sejam cometidas no regulamento referido na alínea b) do n.º 3 do artigo 20.º destes estatutos e, em especial:

- a) Aplicar, no respectivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos centrais, bem como as das assembleias da secção que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;
- b) Coordenar os trabalhos da assembleia da secção, sob a presidência do respectivo secretário-coordenador;
- c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhes sejam reconhecidas;
- d) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais da secção;

e) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da secção tenha entendido por convenientes;

f) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela secção, directamente ou através dos delegados sindicais;

g) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas, em conformidade com estes estatutos;

h) Gerir com eficiência os fundos da secção, postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato, em duodécimos, sendo solidariamente responsáveis pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expresso na respectiva acta;

i) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios e promover a sua distribuição e divulgação através dos delegados sindicais;

j) Apreciar a regularidade dos processos de eleição dos delegados sindicais e enviá-los, nos cinco dias subsequentes, à direcção do Sindicato;

k) Colaborar com a direcção na nomeação de delegados sindicais na área da secção regional, nos termos destes estatutos;

l) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, no âmbito da secção;

m) Representar a secção ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção, em reuniões sindicais e outras de âmbito local.

CAPÍTULO VII

Da estrutura sindical

SECÇÃO I

A estrutura sindical

Artigo 56.º

Estrutura sindical

1 — A estrutura sindical é composta por:

- a) O delegado sindical;
- b) A comissão sindical de empresa;
- c) O secretariado da comissão sindical de empresa.

2 — A estrutura sindical reger-se-á por regulamento próprio, com respeito pelos estatutos, elaborado pelas comissões sindicais de empresa e aprovado em conselho geral.

SECÇÃO II

Os delegados sindicais

Artigo 57.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do Sindicato de cada local de trabalho e actuam como elementos de ligação entre aqueles, o secretariado da secção regional, a comissão sindical de empresa e a direcção do Sindicato.

Artigo 58.º

Condições de elegibilidade dos delegados sindicais

Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Exerça a sua actividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;
- b) Esteja em pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nestes estatutos;
- c) Não faça parte da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou da direcção.

Artigo 59.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita por voto directo e secreto, no local de trabalho e compete aos respectivos trabalhadores, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao secretariado da secção, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — Se houver contestação, o recurso terá que ser enviado ao secretariado da secção até ao 3.º dia após as eleições, que o apresentará, para deliberação, na primeira reunião do conselho geral.

4 — Ao secretariado da secção competirá, no prazo de cinco dias após a recepção do processo, comunicar à direcção a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

5 — Confirmada a eleição, a direcção oficiará o facto à empresa onde o delegado sindical exerce a sua actividade, com cópia ao secretariado da secção regional e informará o eleito e o secretariado da comissão sindical de empresa.

6 — Em casos especiais e de emergência, a direcção poderá nomear delegados sindicais, que terão obrigatoriamente de promover eleições no mais breve espaço de tempo possível, nunca superior a 30 dias.

Artigo 60.º

Atribuições dos delegados sindicais

1 — São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que representam e a direcção e os respectivos secretariados da secção regional e da comissão sindical de empresa, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho à volta dos objectivos fundamentais do Sindicato;
- c) Dinamizar a actividade sindical dos trabalhadores, no sentido de exigirem da entidade patronal o cumprimento das convenções colectivas de trabalho, comunicando à direcção e aos respectivos secretariados da secção regional e da comissão sindical de empresa todas as irregularidades detectadas;

d) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre todos os assuntos sindicais, por sua iniciativa ou quando por aqueles solicitados;

e) Informar os trabalhadores sobre a actividade sindical e distribuir toda a informação impressa do sindicato e da secção regional e, nomeadamente, a propaganda das listas candidatas às eleições, assegurando a sua recepção atempada por parte dos associados;

f) Constituir a mesa de voto e assegurar todo o processo de votação realizado no seu local de trabalho;

g) Cooperar com os órgãos centrais e com o respectivo secretariado da secção regional e da comissão sindical de empresa, a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

h) Incentivar a participação activa dos trabalhadores na vida sindical e os não sócios a sindicalizarem-se;

i) Colaborar no processo de prestação dos serviços de assistência médico-social (SAMS), nomeadamente boletins de consulta médica, participações e outra documentação necessária;

j) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação da assembleia da secção;

k) Promover eleições de novos delegados sindicais no prazo de 15 dias por motivo da vacatura do cargo;

l) Participar na comissão sindical de empresa.

2 — Os delegados sindicais efectivos serão substituídos, nos seus impedimentos, pelos delegados sindicais substitutos.

Artigo 61.º

Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, a todo o tempo, pelos associados que representa, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto directo e secreto.

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição, de acordo com os presentes estatutos.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

a) Não reunir as condições de elegibilidade;

b) Ter pedido a demissão do cargo, alegando motivos justificados;

c) Pedir a demissão de sócio do Sindicato;

d) Sofrer qualquer sanção disciplinar;

e) Ter sido eleito para a mesa da assembleia geral e do conselho geral ou para a direcção.

SECÇÃO III

A comissão sindical de empresa

Artigo 62.º

Comissão sindical de empresa

1 — A comissão sindical de empresa é composta pelos delegados sindicais efectivos da respectiva empresa, na área de jurisdição do Sindicato, sendo um órgão consultivo da direcção.

2 — Os delegados sindicais das Caixas Económicas — Montepios Gerais e parabancárias constituirão comissão sindical.

3 — Os delegados das instituições de Crédito Agrícola Mútuo da área de jurisdição do Sindicato constituirão comissão sindical.

4 — A sua acção abrange todos os trabalhadores sindicalizados da respectiva empresa ou empresas, na área do Sindicato.

5 — Nas suas reuniões e deliberações, os delegados sindicais de cada local de trabalho têm direito a um só voto.

6 — As reuniões da comissão sindical de empresa são presididas e coordenadas pelo respectivo secretariado.

7 — As reuniões da comissão sindical de empresa funcionarão na sede do Sindicato, por convocatória da direcção, do secretariado da respectiva comissão ou a requerimento da maioria dos delegados sindicais da empresa, na área de jurisdição do Sindicato.

8 — As convocatórias serão expedidas para todos os locais de trabalho da empresa, com a antecedência mínima de quatro dias.

9 — Cada Comissão deve reunir, pelo menos, semestralmente, devendo ser lavrada acta.

Artigo 63.º

Atribuições

São atribuições da comissão sindical de empresa:

a) Eleger, de entre os seus membros, o secretariado por voto directo e secreto;

b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos respeitantes à actividade sindical na empresa;

c) Cooperar com a direcção no levantamento e estudo dos problemas laborais existentes na empresa;

d) Dar sugestões à direcção e directrizes de actuação ao respectivo secretariado;

e) Elaborar o seu próprio regulamento e submetê-lo à aprovação do conselho geral;

f) Apreciar a situação sindical no seu âmbito e dirigir à direcção e ao secretariado da secção regional sugestões da sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos trabalhadores da empresa.

SECÇÃO IV

O secretariado da comissão sindical de empresa

Artigo 64.º

Secretariado da comissão sindical de empresa

1 — O secretariado da comissão sindical de empresa é o executivo da respectiva comissão e o coordenador da actividade sindical na empresa, sendo composto por três elementos efectivos e um suplente.

2 — O secretariado deve reunir, pelo menos, trimestralmente.

Artigo 65.º

Atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa

São atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa:

a) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais da respectiva empresa;

b) Assegurar a existência de delegados sindicais na empresa;

c) Fazer aplicar, no respectivo âmbito e através dos delegados sindicais, as decisões e orientações dos órgãos do sindicato;

d) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do Sindicato e os trabalhadores da empresa através dos delegados sindicais;

e) Organizar sistemas de informação sindical, através dos delegados sindicais, que possibilitem a detecção e recolha de irregularidades a remeter à direcção;

f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direcção ou pelo secretariado da secção regional;

g) Promover e coordenar reuniões da comissão sindical de empresa.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

SECÇÃO I

Assembleia geral eleitoral e capacidade eleitoral

Artigo 66.º

Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios que tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores à data da marcação das eleições e que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, com excepção dos que se encontram abrangidos pela alínea b) do artigo 170.º

2 — A assembleia geral eleitoral é presidida e coordenada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3 — A assembleia geral eleitoral funcionará em todos os locais de trabalho e em dias normais de trabalho, de forma a permitir uma maior participação dos trabalhadores.

4 — Na sede do Sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada acto eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível.

a) A mesa da assembleia geral e do conselho geral providenciará no sentido de criar cadernos de recenseamento próprios para estas mesas de voto, cujos nomes serão retirados dos cadernos de recenseamento dos locais de trabalho, onde habitualmente os colegas votariam.

b) Estas mesas de voto serão constituídas por um presidente e dois vogais a designar pelo secretariado da secção regional podendo, cada lista concorrente, credenciar até dois fiscais.

c) O funcionamento destas mesas de voto será em tudo similar à das restantes mesas de voto colocadas nos locais de trabalho, nomeadamente no que respeita aos artigos 67.º, 78.º, 79.º, 80.º, 81.º, 82.º e 84.º (capítulo VIII).

Artigo 67.º

Horário de funcionamento

1 — A assembleia geral eleitoral e as mesas de voto instaladas nos locais de trabalho, na sede e nas delegações regionais, terão início à hora de abertura e encerrarão sessenta minutos depois do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As mesas de voto poderão encerrar logo que todos os sócios, em cada local de trabalho, tenham exercido o seu direito de voto.

Artigo 68.º

Capacidade eleitoral

1 — Só podem ser eleitos para qualquer cargo com funções sindicais, excepto os de delegado sindical, os sócios que se tenham inscrito no Sindicato há mais de seis meses, antes da data da realização das eleições respectivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Sejam membros de órgãos directivos de qualquer associação patronal;

c) Se encontrem na situação de licença sem retribuição nos termos da lei e satisfaçam o disposto na alínea c) do artigo 170;

d) Se encontrem desempregados compulsivamente, até à resolução do litígio em última instância.

SECÇÃO II

Processo eleitoral

Artigo 69.º

Organização

1 — A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral e do conselho geral que, nomeadamente, deve:

a) Marcar a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos do n.º 6 do artigo 320.º;

c) Organizar os cadernos de recenseamento;

d) Apreciar as reclamações aos cadernos de recenseamento;

e) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas;

f) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto e tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto aos eleitores até oito dias antes do acto eleitoral;

g) Coordenar a constituição e funcionamento das mesas de voto.

2 — Deliberar, em última instância, sobre qualquer recurso, reclamação ou protesto que lhe forem apresentados, sem que haja recurso das suas deliberações

3 — Distribuir, por proposta da direcção, o tempo da utilização dos serviços do Sindicato pelas diferentes candidaturas.

4 — Apreciar e deliberar sobre o adiamento do acto eleitoral por um máximo de 15 dias, havendo razões justificativas, após consulta à comissão de fiscalização eleitoral.

Artigo 70.º

Cadernos de recenseamento

1 — Os cadernos de recenseamento serão afixados com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data das

eleições. Na sede do Sindicato será afixado o original do caderno completo e em cada local de trabalho a parte que lhe disser respeito.

2 — Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos de recenseamento, poderá qualquer associado reclamar nos 10 dias seguintes à sua afixação, para decisão da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 71.º

Data e publicidade das eleições

1 — As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e devem ter lugar, impreterivelmente, até 30 de Abril do ano subsequente ao do termo do mandato dos órgãos a substituir.

2 — A publicidade da data das eleições será feita através de circulares enviadas aos associados e da sua publicação em, pelo menos, dois dos jornais diários mais lidos na área de jurisdição do Sindicato.

Artigo 72.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral e do conselho geral das listas contendo a identificação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura, bem como o respectivo programa de acção.

2 — As listas de candidaturas para o conselho geral serão entregues à mesa da assembleia geral e do conselho geral, subscritas por um mínimo de 50 associados.

3 — As listas de candidaturas respeitantes à mesa da assembleia geral e do conselho geral, direcção, conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar serão apresentadas conjunta e simultaneamente e terão de ser subscritas por, pelo menos, 200 sócios.

4 — As listas concorrentes à direcção deverão indicar os candidatos a presidente, vice-presidente, secretário, tesoureiro, secretário substituto e o tesoureiro substituto, os três vogais e dois suplentes.

5 — A direcção poderá apresentar uma lista sem necessidade de ser subscrita pelos sócios.

6 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, idade, residência, designação da entidade empregadora e local de trabalho.

7 — Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, seguido da respectiva assinatura.

8 — A apresentação das listas de candidaturas será feita até 40 dias antes da data do acto eleitoral.

9 — As listas de candidatura serão obrigatoriamente nominativas e completas.

Artigo 73.º

Verificação de candidaturas

1 — A verificação da regularidade das candidaturas é da competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral e far-se-á no prazo de três dias a contar do dia útil seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores da lista, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias a contar da data da devolução.

3 — Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa da assembleia geral e do conselho geral decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

Artigo 74.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — No dia útil seguinte à data limite da apresentação das candidaturas para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção, para o conselho fiscalizador de contas e para o conselho disciplinar, será constituída a comissão de fiscalização eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, que presidirá, e por um representante de cada uma das listas concorrentes à mesa da assembleia geral e do conselho geral, à direcção, ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho disciplinar.

2 — No caso do presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ser candidato por qualquer lista, será substituído na respectiva comissão de fiscalização eleitoral por outro elemento da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3 — No caso de todos os elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral serem candidatos por qualquer lista, o presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral será substituído na respectiva comissão de fiscalização eleitoral por um associado não candidato, nomeado de comum acordo pelos representantes das respectivas listas candidatas.

4 — A comissão de fiscalização eleitoral funcionará na sede do Sindicato e reunirá isoladamente a solicitação de qualquer dos respectivos membros.

5 — As deliberações da comissão de fiscalização eleitoral serão tomadas por maioria e, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

6 — A comissão de fiscalização eleitoral dissolver-se-á às vinte e quatro horas do dia anterior ao da tomada de posse dos órgãos eleitos.

Artigo 75.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

1 — Acompanhar todo o processo eleitoral;

2 — Solicitar à mesa da assembleia geral e do conselho geral todos os esclarecimentos que entender necessários.

3 — Elaborar reclamações, protestos e relatórios de eventuais irregularidades, remetendo-os à mesa da assembleia geral e do conselho geral.

4 — Dar parecer, a pedido da mesa da assembleia geral e do conselho geral, sobre o adiamento do acto eleitoral, por um máximo de 15 dias, havendo razões justificativas.

Artigo 76.º**Encargos com as candidaturas**

O Sindicato compartilhará as listas, em termos de equidade, nos encargos da campanha eleitoral, de acordo com as verbas orçamentadas.

Artigo 77.º**Campanha eleitoral**

A campanha eleitoral terá início 10 dias úteis antes da data do acto eleitoral e terminará às zero horas do dia anterior ao das eleições.

SECÇÃO III**Acto eleitoral****Artigo 78.º****Boletins de voto**

1 — Os boletins de voto serão de papel liso, não transparente, de forma rectangular e de cores diferentes: uma para o conselho geral, outra para a mesa da assembleia geral e do conselho geral e para a direcção, outra para o conselho fiscalizador de contas e outra para o conselho disciplinar.

2 — Cada boletim de voto conterá, como identificação das listas, a letra que lhe for atribuída por ordem alfabética e a frase escolhida que caracteriza a candidatura, dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, existindo à frente de cada uma um quadrado.

3 — Cada eleitor marcará com uma cruz, no quadrado respectivo, a lista em que vota.

4 — Os boletins de voto serão enviados aos eleitores, através dos delegados sindicais, até oito dias antes da data marcada para o acto eleitoral, sendo da competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral o envio dos boletins de voto aos associados que, por qualquer motivo, se encontrem ausentes do seu local de trabalho.

5 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral deverá providenciar para que sejam postos à disposição dos eleitores suficientes boletins de voto.

6 — Em todas as assembleias de voto deverão ser afixadas, em local visível, as listas concorrentes e respectiva composição, bem como a designação da empresa e local de trabalho dos candidatos.

Artigo 79.º**Boletins de voto nulos**

São nulos os boletins de voto que:

- a) Não obedecem aos requisitos do artigo anterior;
- b) Tenham assinalado mais do que um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- c) Tenham assinalado o quadrado correspondente à lista que tenha desistido das eleições, mesmo que essa desistência tenha sido em favor de outra;
- d) Tenham qualquer corte, risco, desenho, rasura ou qualquer palavra escrita.

Artigo 80.º**Mesas de voto**

1 — Funcionarão mesas de voto em todos os locais de trabalho.

2 — Cada eleitor só poderá votar na mesa de voto em cujo caderno de recenseamento conste o seu nome e respectivo número de sócio.

3 — Na sede do Sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada acto eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível.

4 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois fiscais do próprio local de trabalho.

5 — O delegado sindical será o presidente da mesa de voto do seu local de trabalho, devendo proceder atempadamente à designação, de entre os votantes, de dois vogais que consigo assegurarão o bom andamento dos trabalhos e assinarão a respectiva acta, cujo modelo será fornecido pela mesa da assembleia geral e do conselho geral. Nos locais de trabalho onde haja mais de um delegado sindical, designarão entre si o presidente da mesa de voto.

6 — Os associados com direito a voto poderão assistir ao escrutínio da mesa de voto do seu local de trabalho.

§ único. — Quando não for possível a constituição da mesa de voto, por haver menos de três sindicalizados ou por qualquer outro motivo ponderoso, a votação deverá ser feita através de voto por correspondência, de acordo com o no 3 do artigo 82.º dos estatutos, devendo o voto ser enviado para a secção regional respectiva.

Artigo 81.º**Identificação dos eleitores**

A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio ou dos SAMS ou por reconhecimento unânime dos elementos da mesa de voto.

Artigo 82.º**Votação**

1 — O voto é secreto e será entregue ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, após o que rubricará o caderno eleitoral.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, competindo exclusivamente à mesa da assembleia geral e do conselho geral a entrega ou envio dos boletins de voto e dos envelopes necessários a este tipo de votação.

4 — Relativamente aos sócios na situação de invalidez ou invalidez presumível, a mesa da assembleia geral e do conselho geral procederá ao envio a cada um do material necessário ao voto por correspondência, até oito dias antes da votação.

5 — Os restantes sócios, para exercer o voto por correspondência, têm de dirigir-se pessoalmente ou por escrito à mesa da assembleia geral e do conselho geral, solicitando o envio dos boletins de voto e dos envelopes respectivos. A mesa da assembleia geral e do conselho geral procederá

à entrega, pessoal ou por remessa de correio, a estes associados do material necessário para o voto, e efectuará registos de todos os associados que solicitaram o voto por correspondência e a quem foi entregue ou remetido o material a ele destinado.

6 — Os registos de sócios a quem foram entregues os remetidos boletins de envelopes destinados ao voto por correspondência serão enviados pela mesa da assembleia geral e do conselho geral a cada uma das mesas de voto, por forma a estarem em seu poder no momento da efectivação do escrutínio dos votos por correspondência que cada mesa tiver recebido.

7 — O voto por correspondência obedecerá às seguintes condições:

a) O boletim de voto estar dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, e contido em sobrescrito individual fechado;

b) Do referido sobrescrito constar o nome completo bem legível, número de sócio, devendo a sua assinatura corresponder à que figura no bilhete de identidade;

c) Este sobrescrito ser introduzido noutro, também individual, endereçado ao presidente da respectiva mesa de voto.

Artigo 83.º

Apuramento dos votos

1 — Logo que em cada mesa de voto encerre a votação proceder-se-á ao escrutínio.

2 — Os presidentes das mesas de voto comunicarão por telefone, fax, telegrama, correio electrónico ou outro meio tecnológico os resultados após o que, por correio registado ou por mão própria, remeterão a respectiva acta e o caderno de recenseamento, devidamente assinado pelos votantes, à mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3 — O resultado final do apuramento será obtido após a recepção, pela mesa da assembleia geral e do conselho geral, das actas de todas as assembleias de voto.

4 — Os boletins de voto e o duplicado da acta ficarão em posse do delegado sindical, ou de quem presidir ao acto, até à posse dos elementos eleitos.

Artigo 84.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral e do conselho geral nos três dias úteis posteriores ao encerramento da assembleia geral eleitoral.

2 — Recebido o recurso, o mesmo tem efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na respectiva assembleia de voto, sendo concedidos cinco dias, após a sua entrega, para prova do respectivo fundamento por parte do recorrente.

3 — Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do prazo.

4 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral analisará o recurso em última instância e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, afixando-a simultaneamente nas instalações do Sindicato.

5 — Da deliberação da mesa da assembleia geral e do conselho geral e nos cinco dias imediatos ao da recepção da comunicação do seu teor, caberá recurso para o conselho geral, que deliberará, em última instância, no prazo de oito dias úteis contados a partir da recepção desse recurso.

6 — Considerado o referido recurso procedente, o conselho geral requererá a repetição do acto eleitoral, que se realizará apenas nas mesas de voto onde considerou ter havido irregularidades.

7 — Passados os cinco dias referidos no n.º 4 deste artigo, não havendo recurso da deliberação tomada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral, esta dar-lhe-á execução.

Artigo 85.º

Acto de posse

A posse dos membros eleitos para o conselho geral, para mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção, para o conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar, bem como para os secretariados das secções regionais será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral cessante, até ao 8.º dia subsequente ao do apuramento definitivo dos resultados.

Artigo 86.º

Dúvidas e omissões

A resolução dos casos omissos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste capítulo serão da competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral.

CAPÍTULO IX

Da destituição ou demissão

Artigo 87.º

Destituição ou demissão

1 — A destituição da mesa da assembleia geral e do conselho geral e da direcção, na sua totalidade ou em parte, é da competência da assembleia geral.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste artigo, sempre que um órgão tenha sido destituído, ou se tenha demitido, na totalidade ou na sua maioria, considera-se destituído ou demitido na totalidade, mantendo-se no entanto em funções, unicamente de gestão, até à tomada de posse de novo órgão a eleger, de acordo com os estatutos, devendo o processo ser imediatamente desencadeado.

3 — A destituição ou aceitação da demissão dos representantes de cada secção regional ao conselho geral é da competência da assembleia da secção, devendo ser realizadas eleições intercalares para eleger novos membros que completarão o respectivo mandato.

4 — A aceitação da demissão de qualquer órgão é da competência do Presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

CAPÍTULO X**Serviços de assistência médico-social****Artigo 88.º****Denominação, âmbito, natureza e fins**

1 — Os serviços de assistência médico-social são designados abreviadamente por SAMS-Centro.

2 — Os SAMS-Centro têm os seus serviços centrais em Coimbra e o seu âmbito territorial compreende a área de jurisdição do Sindicato.

3 — Os SAMS-Centro visam preencher os fins consignados no artigo 30.º, alínea g) do n.º 2 destes estatutos.

Artigo 89.º**Beneficiários**

1 — Têm direito à sua inscrição nos SAMS-Centro e, como tal, aos benefícios do regime geral, os trabalhadores bancários no activo ou na situação de invalidez ou invalidez presumível por quem as instituições de crédito e eles próprios façam os descontos contratualmente estabelecidos, os trabalhadores do Sindicato que paguem as contribuições previstas na alínea c) do artigo 980.º, os pensionistas e seus familiares.

2 — Para efeitos do número anterior, a qualidade de familiar será definida no Regulamento dos SAMS-Centro.

3 — O direito aos benefícios dos SAMS-Centro verifica-se após a conclusão do processo de inscrição.

4 — São beneficiários do regime especial dos SAMS-Centro todos os sócios e trabalhadores do Sindicato e seus familiares.

5 — Os direitos aos benefícios prestados pelos SAMS-Centro serão mantidos aos sócios que, apesar de não efectuarem a quotização para o Sindicato, se encontrem em qualquer das situações estatuídas no artigo 220.º e aos pensionistas dos sócios falecidos.

Artigo 90.º**Benefícios**

1 — Os serviços de assistência médico-social — SAMS-Centro — proporcionam aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

2 — As normas específicas para a concretização dos benefícios, bem como as modalidades da prestação de assistência, serão determinadas em regulamento próprio.

Artigo 91.º**Penalidades**

1 — Serão punidos nos termos estatutários e legais os associados que tentarem iludir os SAMS-Centro, por actos ou omissões, com o fim de obterem benefícios indevidos ou de se subtraírem às obrigações estatutá-

rias e os que intencionalmente defraudarem aqueles serviços.

2 — O trabalhador bancário é disciplinar e judicialmente responsável pelas infracções cometidas pelos beneficiários pertencentes ao seu agregado familiar.

3 — Independentemente das sanções aplicadas, o trabalhador bancário é obrigado à reposição das importâncias de que ele ou o seu agregado familiar beneficiaram indevidamente.

CAPÍTULO XI**Gestão financeira****SECÇÃO I****Receitas e despesas do sindicato****Artigo 92.º****Receitas e despesas do sindicato**

1 — As receitas do Sindicato são constituídas por:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As contribuições provenientes dos artigos 960.º, n.º 1, alíneas b), c), d) e e) e 98.º, n.º 1;
- c) As importâncias provenientes das prestações de serviços;
- d) Os juros de depósitos;
- e) As importâncias provenientes de juros de mora, consignados na lei geral e derivados da falta de pagamento pontual por parte das instituições de crédito ou outros devedores;
- f) Outras receitas.

2 — Constituem despesas do Sindicato todas as que derivam do prosseguimento dos seus fins e são executadas de acordo com o princípio do cabimento orçamental.

Artigo 93.º**Gestão global de receitas e despesas**

1 — A gestão global de receitas e despesas compete à direcção do Sindicato que, para tal, se departamentaliza em três áreas administrativo-financeiras: acção sindical, regime especial e regime geral.

2 — O Sindicato obriga-se, perante terceiros, em termos financeiros, com duas assinaturas de dois membros efectivos da direcção.

3 — Para assuntos de gestão corrente a direcção poderá delegar competências, que nos seus precisos termos obrigarão o Sindicato.

SECÇÃO II**Competência financeira da acção sindical****Artigo 94.º****Receitas e despesas da acção sindical**

1 — As receitas da acção sindical são constituídas por:

- a) 1 % da quotização sindical;

- b) Receitas financeiras correntes;
- c) Outras receitas.

2 — As despesas da acção sindical derivam da execução do seu programa no período de vigência do orçamento, respeitado o princípio do cabimento.

Artigo 95.º

Gestão da acção sindical

A gestão das receitas e despesas da acção sindical, financeiramente autónoma, compete à direcção.

SECÇÃO III

Competência financeira do regime especial

Artigo 96.º

Receitas e despesas do regime especial

1 — As receitas do regime especial são constituídas por:

- a) Um terço da totalidade da quotização mensal percebida nos termos do artigo 200.º destes estatutos;
- b) Meio por cento da retribuição mensal auferida pelos trabalhadores do Sindicato;
- c) Receitas provenientes dos serviços prestados;
- d) Receitas financeiras;
- e) Receitas diversas, provenientes de actividades próprias do regime;

2 — Constituem despesas do regime especial:

- a) Os gastos com a administração dos postos clínicos;
- b) As despesas de acção médico-social e de benefícios;
- c) Despesas diversas.

Artigo 97.º

Gestão do regime especial

1 — A gestão de receitas e despesas do regime especial, financeiramente autónomo, compete à direcção.

2 — A direcção poderá delegar a respectiva gestão num conselho de gerência composto por um máximo de cinco elementos, sócios do Sindicato, sendo pelo menos um elemento efectivo da direcção.

SECÇÃO IV

Competência financeira do regime geral dos SAMS-Centro

Artigo 98.º

Receitas e despesas do regime geral

1 — As receitas do regime geral são constituídas por:

- a) As contribuições pagas pelas instituições de crédito previstas em convenções colectivas de trabalho;

b) As contribuições pagas pelos trabalhadores bancários previstas em convenções colectivas de trabalho;

c) As contribuições pagas pelos trabalhadores do Sindicato previstas no contrato individual de trabalho;

d) Receitas financeiras correntes;

e) Receitas diversas, provenientes das actividades próprias do regime.

2 — Constituem despesas do regime geral:

a) Despesas de administração;

b) Despesas da comparticipação da assistência médico-medicamentosa e benefícios;

c) Despesas diversas.

Artigo 99.º

Gestão do regime geral

1 — A gestão de receitas e despesas do regime geral dos SAMS-Centro, financeiramente autónomo, compete à direcção.

2 — A direcção poderá delegar a respectiva gestão num conselho de gerência em termos idênticos aos do n.º 2 do artigo 97.º

SECÇÃO V

Competência orçamental e orçamentos

Artigo 100.º

Competência orçamental

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como promover a elaboração dos orçamentos do Sindicato a submeter, sob parecer do conselho fiscalizador de contas, à aprovação do conselho geral.

Artigo 101.º

Orçamentos

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;

b) A elaboração e compatibilização do orçamento será decorrente da articulação dos planos de acção dos diversos departamentos.

2 — A direcção poderá apresentar, com o parecer do conselho fiscalizador de contas, ao conselho geral, orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

SECÇÃO VI

Criação de reservas e fundo

Artigo 102.º

Criação de reservas

1 — Para além de outras que o conselho geral delibere, sob proposta da direcção e com parecer do conselho fiscalizador de contas, serão criadas as seguintes reservas:

- a) Reserva legal;
- b) Reserva para fins sindicais;
- c) Reserva para fins de greve;
- d) Reserva para fins de auxílio económico;
- e) Reserva para fins de assistência.

2 — A reserva legal é constituída por aplicação de 10 % do saldo positivo da conta de gerência da acção sindical.

3 — As reservas para fins sindicais, para fins de greve e para fins de auxílio económico serão constituídas pelo saldo positivo da conta de gerência da acção sindical, depois de deduzidos 10 % para a reserva legal. Compete à direcção, com parecer do conselho fiscalizador de contas, propor a percentagem de repartição por cada uma daquelas reservas.

4 — A reserva para fins de assistência é constituída por aplicação do saldo positivo da conta de gerência do regime especial, ficando, desde logo, afectada à cobertura de eventuais saldos negativos neste regime.

5 — O saldo da conta de gerência do regime geral transita para conta nova — resultados transitados — e, por isso, não é afecto à criação de qualquer reserva específica.

Artigo 103.º

Constituição do fundo de greve

A reserva para fins de greve deve ser correspondida por um fundo afecto de igual montante, designado por fundo de greve.

Artigo 104.º

Âmbito e constituição do fundo de seguro social

1 — As diferenças de encargos provenientes da divergência entre os benefícios diferidos que, por imperativo contratual, forem devidos aos trabalhadores e os benefícios diferidos pagos pela segurança social oficial aos mesmos trabalhadores serão cobertos por um fundo denominado fundo de seguro social.

2 — O fundo de seguro social será constituído mensalmente pelo valor de dois e meio por cento das remunerações mensais efectivas liquidadas aos trabalhadores do Sindicato.

Artigo 105.º

Utilização dos fundos

1 — A utilização dos fundos, sob proposta da direcção devidamente fundamentada, é da competência do con-

selho geral, depois de ouvido o conselho fiscalizador de contas.

2 — Se a direcção não concordar com a sua utilização poderá recorrer, até 15 dias após deliberação do conselho geral, para a assembleia geral, que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias após a recepção do recurso.

3 — Quando a utilização do fundo assim o exigir, a sua aprovação pelo conselho geral ou pela assembleia geral deverá constar de regulamento apropriado.

4 — Relativamente ao fundo de seguro social, a sua utilização para os fins expressos para que foi constituído depende, exclusivamente, da direcção.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Artigo 106.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 107.º

Eficácia

As alterações estatutárias entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Registados em 30 de Dezembro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 58/2008, a fl. 119 do livro n.º 2.

SINPORSINES — Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 2 de Dezembro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1990, e 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, e 37, de 26 de Setembro de 2006.

Artigo 2.º

1 — Consideram-se integrados no âmbito subjectivo, objectivo e geográfico de representação profissional do Sindicato quaisquer trabalhadores que, na área de jurisdição da autoridade portuária do porto de Sines ou em estabelecimentos das empresas operadoras portuárias (empresas de estiva) eventualmente situados fora dessa área, mas dentro do distrito de Setúbal, prestem, em regime de contrato de trabalho subordinado e de acordo com o disposto no artigo seguinte, funções ou serviços que

respeitem ou se relacionem com a actividade de movimentação de cargas, inclusive os trabalhadores que executem tarefas acessórias ou complementares desta actividade, nomeadamente em segmentos de apoio operacional da mesma.

- 2 —
3 —

Artigo 17.º

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, constituem direitos dos sócios:

- a)
b)
c)
d)
e)
f)
g)
h)
i) Beneficiar, de um modo geral, de todas as vantagens que resultem da organização sindical e, em particular, utilizar os meios criados pelo Sindicato para a sua formação cultural, profissional, social e sindical.
j) Exercer o direito de tendência nos termos previstos nos artigos 17.º-A a 17.º-D.

- 2 —
3 —

Artigo 17.º-A

Os sócios do Sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada concepção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de acção.

Artigo 17.º-B

O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de um agrupamento internos de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, composto por um número não inferior a 20 % do total dos associados do Sindicato.

Artigo 17.º-C

A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o artigo anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efectuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respectiva denominação, bem como a identificação do sócio que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno do Sindicato e para praticar, em nome e em representação da respectiva ten-

dência sindical, actos que expressem a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento quer os nomes dos sócios que integram a respectiva formação/agrupamento, quer também a declaração de princípios e o programa de acção a que se refere o artigo 17.º-A.

Artigo 17.º-D

As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência não podem traduzir-se em actividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores filiados, nem servir de instrumentalização político-partidária do Sindicato, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações se abstenham de actos que possam fragilizar a força e a coesão sindicais.

Artigo 17.º-E

1 — Para efeitos do disposto nos artigos 17.º-A a 17.º-D, cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direcção, decidir não só da conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinadas(os) ao exercício do direito de tendência, mas também apreciar e decidir, no quadro do disposto nos mesmos artigos, sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de acção das respectivas formações/agrupamentos e ainda sobre a conformidade ou da desconformidade das suas actividades ou práticas, em função do que se estabelece no artigo anterior.

2 — Das deliberações tomadas nos termos referidos no número anterior caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de oito dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 3.º dias subsequentes.

Artigo 23.º

- 1 —
2 —
3 —
4 — As reuniões extraordinárias serão consideradas de emergência quando, pela especial gravidade dos assuntos a tratar, não possam aguardar a sua convocação dentro do prazo estabelecido no artigo 27.º, devendo ser convocadas pelo presidente da mesa da assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou de sócios no pleno gozo dos seus direitos cujo número corresponda ao limite mínimo estabelecido por lei.

Registados em 31 de Dezembro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 59, a fl. 119 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

**SISE — Sindicato Independente do Sector Energético — Eleição em 22
de Novembro de 2008 para o triénio de 2008-2011**

| Cargo | Nome | Número do bilhete de identidade | Data de emissão |
|-----------------------|--|---------------------------------|-----------------|
| Presidente..... | Belmiro Batista Santos..... | 3162452 | 19-3-1999 |
| Vice-presidente | João Manuel Santos Teixeira | 3830394 | 4-9-2001 |
| Secretário | António César Dias Campos Jesus | 3440711 | 10-3-2005 |
| Tesoureiro..... | Hugo Miguel Veríssimo Soares | 11720259 | 13-10-2006 |
| Vogal | Cristiano José Martins Gonçalves | 10349029 | 29-2-2000 |
| Vogal | Manuel António Pinto Sequeira..... | 3160045 | 18-6-1998 |
| Vogal | Adolfo Monteiro Flores | 3986678 | 27-10-1999 |
| Vogal | Luís Miguel Ferreira Carvalho..... | 9861327 | 14-11-2003 |
| Vogal | José Fernando Silva | 7111539 | 28-6-1997 |
| Suplente | Joaquim Reis | 3415578 | 18-3-2003 |
| Suplente | José Teixeira Vieira | 8049526 | 15-12-1998 |
| Suplente | José Manuel Rebelo Gonçalves | 6667539 | 30-3-2003 |

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais (IACA) — Eleição em 15 de Dezembro de 2008 para o triénio de 2009-2011.

Direcção

Presidente — NUTROTON — Indústria da Avicultura, S. A., representada pelo engenheiro Pedro Manuel de Almeida Corrêa de Barros.

Vogais:

PROGADO — Soc. Produtora de Rações, S. A., representada pelo Dr. José Filipe Ribeiro dos Santos;

RAPORAL — Rações de Portugal, S. A., representada por Maria Cristina Guarda de Sousa;

Cargill Portugal — Comércio e Indústria Agro-Alimentar, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, representada pelo Dr. José Manuel Pires Caiado;

Rações Valouro, S. A., representada pelo Prof. Doutor Manuel António Chaveiro de Sousa Soares;

Finançor Agro — Alimentar, S. A., representada pelo engenheiro José Romão Leite Braz;

Eurocereal — Comercialização de Produtos Agro-Pecuários, S. A., representada pelo engenheiro José Pedro Dias Folque de Gouveia.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

PT Comunicações

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — SINTTAV e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 18 de Dezembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa PT Comunicações:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — SINTTAV e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média informam VV. Ex.^{as} de que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) da empresa PT Comunicações, sita na Rua de Andrade Corvo, 6, Lisboa, no dia 23 de Março de 2009.»

Robert Bosch Travões, Unipessoal, L.^{da}

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 12 de Dezembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Robert Bosch Travões, Unipessoal, L.^{da}:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de que no dia 1 de Abril de 2009 realizar-se-á na empresa Robert Bosch Travões, Unipessoal, L.^{da}, Olho de Bóio, 2200-293 Alferrarede, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003.»