

Boletim do Trabalho e Emprego

4

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 11,76

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 4	P. 239-350	29-JANEIRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	243
Organizações do trabalho	322
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Nestlé Portugal, S. A. — Autorização de laboração contínua	243
--	-----

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro	244
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins	244
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) ...	245
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção)	246
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	247
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	248
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	250
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul	251
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	252

— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	254
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	256

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro	258
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras e texto consolidado	268
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	286
— AE entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Revisão global	290
— AE entre a ADP — Adubos de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	317
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Constituição da comissão paritária	321

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP, que passa a denominar-se Sind. dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários — SAMP — Alteração	322
— Sind. dos Professores da Região Centro — Alteração	323

II — Corpos gerentes:

— SINTEVECC — Sind. dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Dist. do Porto	335
---	-----

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora — Alteração	337
— ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora — Alteração	338
— Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe dos Açores, que passa a denominar-se Pão-do-Mar — Assoc. de Conserveiros e Peixe dos Açores — Alteração global	338

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora	345
— Associação Marítima e Portuária — AOP	345
— ARP — Assoc. Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros	345
— Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe dos Açores, que passa a denominar-se Pão-do-Mar — Assoc. de Conserveiros de Peixe dos Açores	346

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A.	346
--	-----

II — Identificação:

— Petrogal, S. A. (Comissão e Subcomissões)	347
— Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A. (Comissão e Subcomissões)	348
— Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A.	349

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

I — Convocatórias:

— A. D. P. — Adubos de Portugal, S. A.	349
— Hotéis Tivoli, S. A.	349



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.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Nestlé Portugal, S. A. — Autorização de laboração contínua

A empresa Nestlé Portugal, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 8, 2795-010 Linda-a-Velha, concelho de Oeiras, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na linha de produção de enchimento de monodoses da sua Fábrica de Cafés Torrados, localizada em São Mamede de Infesta, concelho de Matosinhos.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria e comércio de produtos alimentares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 17 de Julho de 1977, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de rentabilização do investimento tecnológico efectuado na unidade industrial, destinado ao fabrico de monodoses de café direccionado para o consumo de café no lar e escritórios. Tal investimento tem permitido um desenvolvimento sustentado de condições visando a redução da importação do produto, a produção para satisfação das necessidades no mercado nacional e, ainda, a possibilidade de responder às solicitações do mercado externo. Neste contexto, foi atribuído a esta unidade produtiva um projecto de fornecimento, a curto prazo, de 30 milhões de monodoses de café, para o mercado holandês, o que torna indispensável o aproveitamento máximo da capacidade de produção da denominada linha de enchimento de mono-

doses de café e, por conseguinte, para atingir os objectivos propostos, a laboração em regime contínuo.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante à concordância dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Foi concedida à empresa licença de exploração industrial, conforme decisão da então Delegação Regional da Indústria e Energia do Norte;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Nestlé Portugal, S. A., a laborar continuamente na linha de produção de enchimento de monodoses da sua Fábrica de Cafés Torrados, localizada em São Mamede de Infesta, concelho de Matosinhos.

Lisboa, 28 de Dezembro de 2005. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. Segundo o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais, os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 355, dos quais 136 auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 40 auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção em mais de 4,5%. A maioria destes trabalhadores encontra-se nas empresas dos escalões de dimensão entre 21 e 50 e mais de 200 trabalhadores.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam o subsídio de alimentação em 6,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas se aplica no continente.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos

Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de indústria de tripas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2.º

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As alterações actualizam as tabelas salariais. Segundo o estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais, do total estimado de 2628 trabalhadores a tempo completo abrangidos pelas convenções 451 auferem retribuições inferiores às convencionais, correspondendo a 17,2 % do total dos trabalhadores destes sectores, 13,1 % dos quais auferem retribuições até 2,3 % inferiores às fixadas pelas convenções.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas do escalão entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

Por outro lado, as convenções actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente os subsídios de horário especial de trabalho, de turnos, de refeição e de deslocações e serviço externo, e, ainda, o abono para falhas, com acréscimos que variam entre 2,5 % e 2,6 %, não se dispondo de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações outorgantes que se dediquem à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como à produção de concentrados e extrac-tos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes que se dediquem à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como à produção de concentrados e extrac-tos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2.º

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ACIP — Assoc. do Comércio e da Ind. de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos).

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

O CCT actualiza a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacte da extensão, os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual ou ignorado, são cerca de 142, dos quais 32 (22,54 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 18 (12,68 %) têm retribuições inferiores em mais de 7 % às convencionais.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, constatou-se que são as empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As retribuições fixadas para os grupos 8 a 10 da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações pecuniárias, concretamente a remuneração do trabalho suplementar, o subsídio de alimentação e o abono para falhas, com um acréscimo que varia entre 2,86% e 3,45%, não se dispondo de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Não obstante a área nacional da convenção, a extensão limita-se à zona centro do continente, tal como em anteriores extensões da mesma, tendo em conta que a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa têm celebrado convenções colectivas com o mesmo âmbito sectorial e profissional e área parcialmente sobreposta, razão pela qual a área das respectivas extensões tem sido articulada de forma a evitar sobreposição e ou sucessão de instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis às mesmas relações de trabalho. Em consequência, a presente extensão exclui do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas duas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 2005, são estendidas, nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Mouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém):

- a) Às relações de trabalho entre empresas que se dediquem à actividade industrial e ou comercial ou de prestação de serviços no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pas-

telaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e ou outros similares de hotelaria, com ou sem «terminais de cozedura», não filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empresas que prossigam a actividade referida na alínea anterior filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições fixadas para os grupos 8, 9 e 10 da tabela salarial apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As alterações actualizam as tabelas salariais. Segundo o estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais, os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são cerca de 282 trabalhadores, dos quais 77 (27,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

Por outro lado, as convenções actualizam também o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3,14%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante as convenções se aplicarem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrangerá exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude das restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

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

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

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que se dedi-

quem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2.º

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho publicados em 2003 e 2004.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1777, dos quais 787 auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 341 auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Foram actualizados o abono para caixas de escritório e comércio e operador de caixa em supermercado e motoristas (entre 6,7% e 7,7%) e as diuturnidades em 6,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor

da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Por outro lado, as retribuições dos níveis IX a XV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Asso-

ciação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, são estendidas, no distrito de Évora:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — As retribuições dos níveis IX a XV tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

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

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

2.º

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalha-

dores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, e 20, de 29 de Maio de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Considerando que as alterações de 2004 regulam matérias não revistas pelas alterações de 2005, nomeadamente a admissão e promoções obrigatórias de alguns grupos profissionais, a duração do trabalho e a definição de categorias de um novo grupo profissional, procede-se à extensão conjunta das alterações de 2004 nas matérias não alteradas e de 2005.

As alterações de 2005 actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial, os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual ou ignorado, são cerca de 6656, a maioria dos quais (63,2%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 31,4% têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,6%. A maioria destes trabalhadores encontra-se nas empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores.

Foram actualizados o abono para falhas, o subsídio para a alimentação dos trabalhadores da hotelaria e, nas alterações de 2004, o subsídio de deslocação. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

A convenção abrange, a partir de 2004, a actividade de salões de cabeleireiro e institutos de beleza. Contudo, existindo uma convenção colectiva celebrada por outra associação de empregadores, que representa a nível nacional esta actividade e que outorga convenções cujas extensões se aplicam no distrito de Setúbal, a presente extensão abrange apenas as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que, entretanto, foi revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

No entanto, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de

empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2004, e 20, de 29 de Maio de 2005, são estendidas, no distrito de Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção, com excepção dos empregadores que se dedicam à actividade de serviços pessoais de penteado e estética e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão das alterações do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, apenas compreende as cláusulas 24.^a, n.ºs 1 e 2, alínea a), 37.^a, n.º 3, 59.^a, alínea b), e 70.^a e o anexo I.

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

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

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

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

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

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

2.º

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16, de 29 de Abril de 2004, e 15, de 22 de Abril de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representadas pela associação sindical outorgante.

A extensão das alterações do CCT de 2004 apenas compreende as cláusulas relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho. As restantes matérias deste CCT ou foram substituídas pelas alterações de 2005 ou a sua extensão não se justifica por serem cláusulas sobre a constituição e funcionamento da comissão paritária que apenas vinculam as entidades celebrantes.

As alterações do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 147, dos quais 94 auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 44 auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,5 %. Considerando a dimensão das empresas do sector, são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Foi actualizado o abono para falhas de caixa (7,5 %) e o subsídio de alimentação (10,3 %). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 16, de 29 de Abril de 2004, e 15, de 22 de Abril de 2005, são estendidas no distrito de Leiria:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio a retalho de carnes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão das alterações do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, apenas compreende as cláusulas 55.^a e 55.^a-A a 55.^a-H.

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

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

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

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

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

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

2.º

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações, na área da sua aplicação, a empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção não representados pelo referido Sindicato.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003 e 2004.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 1674, dos quais 1350 (80,65 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 498 (29,75 %) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção em mais de 8,1 %. A maioria destes trabalhadores encontra-se em empresas que empregam até 10 trabalhadores.

Por outro lado, a convenção actualiza também o valor do abono para falhas (7,7 %), as diuturnidades (5,9 %) e algumas ajudas de custo (compensação nas deslocações actualizadas entre 4,8 % e 6 %). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

No entanto, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de

comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

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

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

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

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão:

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

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

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a

nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

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

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 24, de 8 e 29 de Junho de 2005, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos

dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 21 e 24, de 8 e 29 de Junho de 2005, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As convenções aplicam-se, ainda, nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro aos trabalhadores do grupo profissional «relojoeiros» (R) representados pelas associações sindicais subscritoras ao serviço de empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade de comércio retalhista e grossista na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas quer quanto aos valores das retribuições, quer quanto às profissões e categorias profissionais.

No entanto, foi possível apurar, a partir dos Quadros de Pessoal de 2002, que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções são cerca de 65 682 dos quais 53 996 (82,2 %) a tempo completo. Por outro lado, de acordo com as declarações dos outorgantes das diversas convenções, estas aplicar-se-ão a cerca de 50 000 trabalhadores, existindo, assim, um número significativo de trabalhadores aos quais as convenções não se aplicam.

Por outro lado, o CCT celebrado pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros actualiza o subsídio de refeição em 25,93 % e o subsídio mensal para falhas, o suplemento mensal para técnicos de computadores e cortadores de tecidos e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro em 2,53 %, o CCT celebrado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros actualiza o subsídio de refeição em 25,9 % e o subsídio mensal para falhas e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro com acréscimos de 2,53 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquelas.

Considerando, por um lado, que a área e o âmbito sectorial das associações de empregadores não é idêntico e, por outro, a existência de convenções colectivas de trabalho outorgadas pelas mesmas associações sindicais e por associações de empregadores que, na maioria dos concelhos do distrito de Lisboa, representam as actividades reguladas pelas presentes convenções, a exten-

são apenas se aplicará, nos concelhos de Lisboa e de Cascais, às entidades empregadoras não filiadas ou representadas pelas associações outorgantes das convenções e, nos restantes concelhos do distrito de Lisboa, às relações de trabalho entre empresas filiadas ou representadas pelas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, a extensão aplicar-se-á nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro às empresas que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e aos trabalhadores do grupo profissional «relojoeiros» (R).

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

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações das convenções não abrangerão as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promoverá a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 24, de 8 e 29 de Junho de 2005, respectivamente, são estendidas:

- a) Nos concelhos de Lisboa e Cascais, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, às relações de trabalho entre entidades empregadoras não filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço do grupo profissional «relojoeiros» (R);
- c) Na área das convenções, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida nas alíneas anteriores e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

- Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;
- Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;
- Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;
- Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível

nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2005, ao CCT celebrado pelo CESP e outros, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 11 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2005, ao CCT celebrado pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade comercial e de prestação de serviços

e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades referidas nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas, quer quanto aos valores das retribuições quer quanto às profissões e categorias profissionais.

No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2002, que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções são cerca de 65 682, dos quais 53 996 (82,2 %) a tempo completo. Por outro lado, de acordo com as declarações dos outorgantes das diversas convenções, estas aplicar-se-ão a cerca de 50 000 trabalhadores, existindo, assim, um número significativo de trabalhadores aos quais as convenções não se aplicam.

As convenções actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente o subsídio mensal para falhas, o subsídio de chefia para técnicos de desenho e técnicos de computadores, o subsídio de refeição e, ainda, o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro, com acréscimos que variam entre 4,7 % e 28,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações.

Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições previstas no anexo III, inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquelas.

As convenções abrangem, a partir de 2002, as actividades de comércio de carnes e de salões de cabeleireiro e institutos de beleza. Contudo, existindo convenções colectivas de trabalho celebradas por associações de empregadores que representam estas actividades e que outorgam convenções, também objecto de extensão, que se aplicam nos concelhos referidos, a presente extensão abrangerá apenas, quanto a estas actividades, as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito das presentes convenções de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a UACS — União de Associações de Comércio e Serviços e outra e as mesmas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores

que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações das convenções não abrangerão as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promoverá a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora

e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2005, ao CCT celebrado pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, são estendidas nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção dos empregadores que se dedicam às actividades de carnes e de serviços pessoais de penteado e estética e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- c) A extensão prevista na alínea a) não se aplica às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

2 — As retribuições previstas no anexo III inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

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

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

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

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

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

5 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã se dediquem ao comércio retalhista e grossista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade de comércio retalhista na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas, quer quanto aos valores das retribuições, quer quanto às profissões e categorias profissionais.

No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2002, que o total dos trabalhadores abran-

gidos por todas as convenções são cerca de 65 682, dos quais 53 996 (82,2 %) a tempo completo. Por outro lado, de acordo com as declarações dos outorgantes das diversas convenções, estas aplicar-se-ão a cerca de 50 000 trabalhadores, existindo, assim, um número significativo de trabalhadores aos quais as convenções não se aplicam.

Assinala-se que foi actualizado o subsídio de alimentação com acréscimo de 10%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor das actualizações e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquelas.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a UACS — União de Associações de Comércio e Serviços e diversas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrangerá as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promoverá a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, são estendidas nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- c) A extensão prevista na alínea a) não se aplica às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na UACS — União de Associações de Comércio e Serviços.

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

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

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

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

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

2.º

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal, o SERS — Sindicato dos Engenheiros e o SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2 — Exceptua-se o caso do SEN, cujo âmbito territorial abrange a área de actividade constante dos estatutos do sindicato outorgante nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

3 — Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.^a

Âmbito pessoal

1 — Este contrato aplica-se no sector metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes cujas categorias estejam previstas no anexo I.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugada com os artigos 552.º e 553.º do mesmo Código, a presente convenção abrange 947 empregadores e 1750 trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

2 — A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita com uma antecedência mínima de

três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no n.º 1, acompanhada de uma proposta negocial, decorrido um ano sobre a sua entrada em vigor.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne às matérias de expressão pecuniária.

4 — Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos no n.º 1 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

- a) «Actividade» o conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais lhe seja reconhecida pelo empregador qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;
- b) «Categoria» o conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;
- c) «Carreira» a sucessão de níveis correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;
- d) «Promoção» a passagem de um trabalhador a um nível ou categoria superior;
- e) «Nível» o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- b) Comparecer ao seu serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- f) Manter limpo e arrumado o local onde desenvolve a sua actividade;
- g) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;
- i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- j) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- k) Cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 7.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionado-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;
- f) Possibilitar, nos termos da lei, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo assegurar a reparação dos prejuízos eventualmente resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere ao ambiente, protecção, higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção dos riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Os empregadores cumprirão as disposições aplicáveis em matéria de ambiente, protecção, saúde, higiene e segurança previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,95, ou o seu equivalente em espécie, por cada dia completo de trabalho.

2 — Não se aplica o disposto no n.º 1 às empresas que já pratiquem condições mais favoráveis.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição do período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos legalmente previstos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam dos poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o tra-

balho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho tem a duração de oito horas diárias e quarenta horas de trabalho semanal, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — As empresas podem estabelecer um regime de adaptabilidade do período normal de trabalho, definindo-o por referência a períodos de seis meses.

3 — Em regime de adaptabilidade o período normal de trabalho pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses, não podendo exceder cinquenta horas em média num período de três meses.

Cláusula 11.^a

Fixação do horário de trabalho

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

2 — Compete aos empregadores o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou convencionais aplicáveis aos trabalhadores em regime de isenção ou de adaptabilidade do horário de trabalho.

2 — Não é considerado trabalho suplementar o período de quinze minutos de tolerância para as transacções, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3 — Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até ao limite de duas horas diárias.

Cláusula 13.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- 1) Limite anual de cento e setenta e cinco horas, podendo, por acordo entre empregador e trabalhador, atingir o limite de duzentas horas;
- 2) Limite de duas horas por dia normal de trabalho;
- 3) Os limites referidos no número anterior poderão ser ultrapassados havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 14.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção dos respeitantes aos regimes de turnos.

3 — A retribuição referida no número anterior poderá ser substituída por uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 15.^a

Regime de turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos a ocupação sucessiva dos mesmos postos de trabalho, a determinado ritmo, implicando que os trabalhadores possam executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um determinado período de dias ou semanas.

2 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos e sem prejuízo dos casos previstos na lei, o período normal de trabalho semanal poderá ser distribuído por seis dias, com exclusão do dia de descanso semanal obrigatório.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição base, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % da retribuição base, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

4 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

5 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 3 integram, para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

6 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

7 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

8 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma categoria, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

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

10 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

11 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização e de apoio aos titulares desses cargos, desde que pressuponham especial relação de confiança.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 17.^a

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo de retribuição/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM — retribuição mensal;

N — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 18.^a

Desconto do tempo de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente ao tempo de serviço correspondente às ausências.

2 — O tempo de falta não remunerado será descontado na remuneração mensal na base da remuneração/hora, calculada nos termos da cláusula anterior,

excepto se o tempo de falta do decurso do mês for em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

sendo HS o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será retribuído com um acréscimo de:

- a) 50% da retribuição base na primeira hora;
- b) 75% da retribuição base horária na segunda hora;
- c) 100% nas fracções subsequentes.

2 — Sempre que o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar em dia normal de trabalho, fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período de trabalho, terá direito:

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes quando não seja possível o recurso aos transportes públicos;
- b) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo gasto na viagem de ida e volta, não contando, porém, para o cômputo dos limites máximos diários ou anuais estabelecidos na cláusula 13.^a

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, procederá ao pagamento da mesma.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito e enviado à Inspeção-Geral do Trabalho pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de chefia, de chefias intermédias, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25% da retribuição base.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com pelo menos um ano de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3 — Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data do pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão quer no ano do regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores que no decurso do ano civil tenham prestado mais de seis meses de serviço efectivo e tenham tido o seu contrato suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho têm direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 22.^a

Data e documento de pagamento

1 — O empregador deve entregar ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Deslocações em serviço e transferências

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o contratualmente definido; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, quando este não seja

fixo, entende-se por local habitual de trabalho aquele a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Entende-se por transferência definitiva a mudança de local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

4 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho, excluindo-se deste conceito as deslocações indispensáveis à formação profissional do trabalhador.

5 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

6 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, desde que não haja culpa do trabalhador.

7 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade empregadora, desde que não haja culpa do trabalhador.

8 — A utilização do automóvel particular do trabalhador ao serviço da empresa, com observância das normas internas da empresa, tem carácter excepcional e deverá ser sempre objecto de autorização prévia pelo empregador, que assumirá a responsabilidade e o pagamento das despesas resultantes desse uso.

9 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

10 — Durante o período efectivo de deslocação os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas decorrentes do eventual acréscimo de custos com transporte, alojamento e alimentação.

11 — Os trabalhadores deslocados para efeitos de formação profissional têm direito ao pagamento das despesas directamente relacionadas com a deslocação.

12 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou, ainda, por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, for celebrado acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa.

13 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento,

salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se se verificarem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa.

Cláusula 24.^a

Grandes deslocações no País

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no País a uma verba diária fixa de 0,8% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

Cláusula 25.^a

Grandes deslocações no estrangeiro

Em todas as grandes deslocações no estrangeiro os trabalhadores terão direito a uma ajuda de custo diária fixa de 1,8% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II, para cobertura das despesas correntes.

Cláusula 26.^a

Doença em caso de deslocação

1 — Durante o período de deslocação os riscos de doença que deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva instituição de previdência passarão a ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Em caso de doença, comprovada por atestado médico, o trabalhador terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se a:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da segurança social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 27.^a

Férias durante a deslocação

Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado pode regressar ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

Cláusula 28.^a

Seguro do pessoal deslocado

As empresas deverão efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente dos trabalhadores deslocados, de valor nunca inferior ao resultante da soma das tabelas I e II multiplicado por 100.

Cláusula 29.^a

Períodos de inactividade

As obrigações das empresas previstas neste capítulo para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 30.^a

Falecimento do trabalhador deslocado

1 — No caso de falecimento do trabalhador transferido temporariamente serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa apenas suportará os encargos correspondentes ao previsto no n.º 1.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal complementar e obrigatório são, respectivamente, o sábado e o domingo, sem prejuízo dos casos previstos na lei e neste contrato, bem como de outros regimes vigentes em situações de deslocação de trabalhadores no estrangeiro.

2 — O dia de descanso semanal complementar previsto no número anterior pode ser observado em dia diferente do sábado, por acordo com os trabalhadores, quando vigore o regime de adaptabilidade ou de anulação de horário, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — O período de férias é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo 1 dia ou 2 meios dias de falta ou licença;
- b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo 2 dias ou 4 meios dias de falta ou licença;
- c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo 3 dias ou 6 meios dias de falta ou licença.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de Junho do ano seguinte.

5 — O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

6 — Tratando-se de trabalhador admitido com contrato cuja duração não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos salvo se o empregador e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2 — O aumento do período de férias previsto na cláusula anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3 — Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 34.^a

Acumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias nos termos da lei.

3 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos restantes dias de férias compreendidos naquele período.

4 — Os dias de férias eventualmente remanescentes são marcados por acordo, cabendo ao empregador a sua marcação na falta deste.

Cláusula 36.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A transgressão do disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, confere ao empregador o direito e reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 37.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2 — No caso da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, às férias e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço, 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 de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 38.^a

Férias e cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador, além das férias vencidas, se ainda as não tiver gozado, o respectivo subsídio e a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

2 — Tratando-se de contrato cuja duração não atinja 12 meses, o período de férias não pode ser superior ao proporcional à duração do vínculo.

3 — Em caso de cessação do contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 39.^a

Feriados

1 — São feriados os seguintes dias:

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

2 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1, observar-se-á também como feriado a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

Cláusula 40.^a

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

Cláusula 41.^a

Faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 42.^a

Ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — O empregador deve observar as prescrições legais respeitantes ao ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — O trabalhador deve cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções determinadas para esse fim pelo empregador.

Cláusula 43.^a

Declarações de greve

A fundamentação das declarações de greve durante a vigência da presente convenção colectiva fica limitada à alteração anormal das circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar e ao incumprimento da convenção.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 44.^a

Constituição

1 — Durante a vigência deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações de empregadores e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações de empregadores e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgaram necessários, os quais não terão direito a voto.

Cláusula 45.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- Interpretar e integrar as cláusulas e anexos do presente contrato;
- Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 46.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito à outra parte e ao ministério da tutela.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho e integram o presente contrato.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 47.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas categorias constem do anexo I e às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes.

2 — Nos presentes termos do número anterior, este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

ANEXO I

Níveis de qualificação

Introdução

A diversidade de organização e a importância das empresas, bem como a natureza e a complexidade das funções nelas desempenhadas pelos licenciados em Engenharia, não permitem estabelecer uma listagem comportando a enumeração e caracterização completa daquelas funções. Os licenciados em Engenharia dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialidade e, igualmente, adquirir conhecimentos e desenvolver capacidades técnicas e ou de gestão em domínios progressivamente mais vastos na actividade empresarial.

Podem os licenciados em Engenharia desenvolver a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como:

Produção, conservação, transporte, qualidade;
Investigação, desenvolvimento, projecto;
Estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção e segurança;
Actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Em todas estas actividades os licenciados em Engenharia podem evoluir no sentido de uma especialização (progressivamente mais avançada, ainda que mantendo eventualmente reduzida ou nula a componente hierárquica) ou de um alargamento de tipo horizontal caracterizado por um esforço da sua intervenção na gestão empresarial e usualmente acompanhado por uma importante componente hierárquica. Qualquer que seja o tipo de evolução, considera-se que a progressiva aquisição de conhecimentos e experiência se traduzirá normalmente, salvaguardada a efectiva capacidade pessoal, em maior competência e valor profissionais, conduzindo a uma maior valorização dos serviços prestados e responsabilidades assumidas.

Os níveis de qualificação que a seguir se caracterizam genericamente devem ser atribuídos tendo em conta os aspectos seguintes:

- a) Não devem ser privilegiadas as funções de elevado conteúdo hierárquico, o qual deverá ser considerado como um factor importante, mas não determinante por si só de classificação; todos os níveis podem ser atribuídos a engenheiros especialistas ou desempenhando funções predominantemente técnicas, em funções da efectiva complexidade e importância da sua contribuição para o funcionamento, sobrevivência e desenvolvimento da empresa;
- b) Dada a impossibilidade de discriminação de todas as funções susceptíveis de serem desempenhadas, haverá que procurar transcrever as funções efectivamente desempenhadas em cada caso, tendo em consideração variados vectores, tais como qualificação, autonomia, nível de responsabilidade, complexidade técnica, níveis de criatividade e inovação, influências sobre funcionamento, definição de políticas, imagem exterior e resultados da empresa.

Nível 1

São classificados neste nível os licenciados em Engenharia sem experiência profissional anterior e que, ao serviço da empresa, executam trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, etc.

O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível 2

São classificados neste nível os licenciados em Engenharia com experiência profissional (muito) reduzida e que, ao serviço da empresa, executam trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base e experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos, tais como projectos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, actividade técnico-comercial, etc.

Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos.

O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto aos resultados.

Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida.

Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa actividade comum.

Nível 3

São classificados neste nível os licenciados em Engenharia cuja formação de base se alargou e ou consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço, executam trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponível, terão de aplicar a capacidade técnica e científica característica da sua formação de base. Dentro deste espírito executam trabalhos, tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos, etc.

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora recebam orientação técnica pormenorizada em problemas invulgares ou complexos.

Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cuja actividade podem congrega ou coordenar.

Nível 4

São classificados neste nível os licenciados em Engenharia possuidores de especialização num campo particular da actividade ou de experiência alargada e que, ao serviço da empresa, se dedicam ao desenvolvimento e ou aplicação de técnicas de engenharia para as quais é necessária elevada especialização ou estão no primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros técnicos de engenharia, ou exercem coordenação de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto e outras.

Os trabalhos são-lhes entregues com indicação de objectivos, prioridades relativas e interferências com

outros trabalhos. Os seus pareceres são, normalmente, sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.

Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando as suas implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade.

Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.

Nível 5

São classificados neste nível os licenciados em Engenharia detentores de sólida formação num campo de actividade especializado importante para o funcionamento ou economia da empresa ou aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial e que, ao serviço da empresa:

Exercem supervisão de várias equipas, em que participam outros técnicos da sua ou de outras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas; ou Exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de actividade; ou Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada; ou

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objectivos finais, sendo apenas revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo, eventualmente, sê-lo quanto à justeza da solução.

Tomam decisões de responsabilidade, normalmente não sujeitos a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo.

Nível 6

São classificados neste nível os licenciados em Engenharia que pela sua formação e currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Exercem supervisão e ou coordenação de equipa(s) constituída(s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; ou

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico; ou

Exercem cargos de responsabilidade directiva em sectores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações directas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa em cuja definição podem participar e pela acção dos corpos gerentes ou os seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, etc.).

ANEXO II

Remunerações mínimas

I — Tabela salarial

(Em euros)		
Nível	Tablea I	Tabela II
ENG 6	1 741	2 019
ENG 5	1 556	1 709
ENG 4	1 337	1 462
ENG 3	1 151	1 244
ENG 2	872	891
ENG 1	684	716

1 — A permanência no nível 1 de qualificação não pode ser superior a um ano; a permanência no nível 2 de qualificação não pode ser superior a dois anos.

2 — As remunerações mínimas constantes deste contrato produzem efeitos desde 1 de Novembro de 2005.

II — Critério diferenciador das tabelas

1 — Aplica-se a tabela I ou a tabela II, consoante o volume de facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 728 245 (146 000 contos), deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos de exercício.

3 — Nos casos de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado (um ou dois).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com um volume de facturação anual inferior a € 728 245 (146 000 contos), desde que, para tanto, se prove a necessária capacidade económica e financeira.

6 — Se for comprovado o requisito previsto no número anterior, a nova tabela aplicar-se-á a partir do momento em que a decisão se torne definitiva.

Lisboa, 20 de Dezembro de 2005.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

José de Oliveira Guia, presidente.
Vicente António Capela Germano, vogal.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

José Jaime Lima Oliveira Valença, director.
Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações:

ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;

AIM — Associação das Indústrias Marítimas;

AIM — Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 17 de Janeiro de 2006. — O Presidente da FENAME, *José de Oliveira Guia*.

Depositado em 18 de Janeiro de 2006, a fl. 118 do livro n.º 10, com o n.º 9/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8, de 1976, 19, de 22 de Maio de 2002, e 16, de 29 de Abril de 2003, e publicação, em anexo, do texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas singulares e colectivas que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores estejam filiadas na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria nos distritos acima mencionados.

Cláusula 23.ª

Retribuição do trabalho nocturno

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 23.ª e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a € 16,40

Cláusula 28.ª

Acréscimo da duração das férias

1 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

2 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por factos respeitantes ao trabalhador.

Cláusula 38.ª

Faltas justificadas

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

- a) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais;
- b) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período que aquela durar;
- c) As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, acrescidas de um dia por cada filho adoptado ou enteado além do primeiro;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos da lei sindical;
- e) Por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- f) As dadas durante 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 (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- g) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha

recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

- h) As dadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- i) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Aplica-se o disposto na alínea g) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

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

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as que se enquadrem nos seguintes casos:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 38.^a, até 30 dias por ano;
- d) As previstas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 38.^a, até 15 dias por ano;
- e) As previstas na alínea d), até quatro dias/mês para dirigentes e oito horas/mês para delegados sindicais;
- f) As previstas na alínea i) do n.º 1 da cláusula 38.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 71.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de 30 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

ANEXO III Tabela salarial

Grau	Valor (euros)
I	861
II	810
III	756
IV	697
V	611
VI	571
VII	491
VIII	476
IX	383
X	337

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 164 empresas e 260 trabalhadores.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2005.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

António Lopes Pereira, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

João da Silva, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas singulares e colectivas que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores estejam filiadas na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria nos distritos acima mencionados.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciantes disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

10 — Na reunião protocolar deve(m) ser definida(s) qual(ais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para as categorias profissionais por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Regras de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa, a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

2 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e a classe por ele adquiridas anteriormente uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia.

3 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à Associação nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e de nascimento.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e poderá ter a duração de um mês.

2 — Mantendo-se o contrato de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 6.^a

Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

4 — A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado.

Cláusula 7.^a

Contratação a termo

1 — A contratação a termo reporta-se sempre a situação de carácter excepcional e às expressamente previstas na lei e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e, em igualdade de condições com os restantes candidatos, terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas respeitante à categoria institucionalizada que mais se aproxime e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do contrato de trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

6 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação em contrato sem termo.

8 — O período experimental é, respectivamente, de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha duração até seis meses ou superior.

9 — Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

10 — Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuir-lhes categorias profissionais e classes diferentes das nele previstas.

2 — A especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar ocasionalmente quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da sua categoria e ramo a que pertencem e dentro da sua definição de funções, não podendo tal execução implicar de qualquer modo diminuição do seu salário ou regalias que usufruam.

3 — Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-las na revisão contratual seguinte.

Cláusula 9.^a

Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens que, nos termos da cláusula 4.^a, ingressem em profissão onde, nos termos deste contrato, seja admitida aprendizagem.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme o aprendiz tenha sido admitido, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

3 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior (pré-oficial) logo que tenha permanecido um mínimo de seis meses como aprendiz.

4 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, a entidade patronal passar-lhe-á, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que ele se verificou.

5 — Ao fim de um ano de aprendizagem, o aprendiz pode ser promovido a praticante e assim ingressar na carreira de uma das profissões que não tem aprendizagem assinaladas com (b) no anexo II.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

1 — Salvo quando tiver optado pela faculdade prevista no n.º 5 da cláusula 10.^a, ingressando em praticante, o aprendiz que tenha terminado o seu período de aprendizagem ascende a pré-oficial.

2 — Os pré-oficiais e os praticantes ao fim de dois anos na categoria terão acesso à categoria de oficial de 3.^a

3 — Os oficiais de 3.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.^a

4 — Os oficiais de 2.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficiais de 1.^a, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos do número anterior, para a sua não promoção, terá direito a exigir um exame profissional, a efectuar no seu posto de trabalho, de acordo com as suas funções habituais e usuais na especialidade.

6 — Os exames a que se refere o número anterior serão efectuados por um júri composto por dois elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da entidade patronal.

7 — No caso de o júri previsto no número anterior não chegar a acordo em relação ao resultado do exame, caberá ao trabalhador mais qualificado na empresa a decisão final do exame, sendo esta aceitação obrigatória para ambas as partes.

8 — Os oficiais de 1.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial principal no caso de existir a vaga respectiva.

§ único. É obrigatória a existência de um oficial principal sempre que na empresa existam quatro ou mais oficiais, pré-oficiais e ou praticantes.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros, será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 13.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais procederão, de acordo com a legislação em vigor, à elaboração e envio dos mapas de quadro de pessoal para as entidades oficiais, do qual enviarão cópia para a organização sindical outorgante desta convenção, bem como o afixarão em lugar bem visível no local de trabalho.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 14.^a

Horário normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração máxima semanal de quarenta horas, repartindo-se por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, bem como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

4 — As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, antes e após a sua prestação.

5 — O trabalho suplementar prestado nos dias de descanso semanal e em dia de feriado confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, seja qual for a duração do trabalho executado.

6 — O trabalho prestado em continuidade de serviço depois das 20 horas dá direito ao trabalhador a descansar igual período de tempo no dia imediato.

7 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de duas horas consecutivas de trabalho suplementar e cento e vinte horas/ano, salvo nos casos de iminência de prejuízos graves e casos de força maior.

8 — O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e amamentação.

9 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoquem.

Cláusula 16.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % do número de horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalhador tem direito a descansar, pelo menos, duas horas após um período de quatro horas de trabalho nocturno contínuo, com direito a igual remuneração.

SECÇÃO II

Remuneração do trabalho

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo II, de acordo com o respectivo enquadramento profissional.

Cláusula 19.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 20.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior para além de 15 dias, passará a receber esta última retribuição durante todo o prazo em que a substituição durar, incluindo o período inicial de 15 dias.

2 — O esquema definido no número anterior não poderá ser aplicado sistematicamente.

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos que se prevêm na cláusula 36.^a e durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano de cessação.

4 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da respectiva cessação.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 75 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{período de trabalho semanal}}$$

3 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao fim da 1.^a semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 23.^a e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a € 16,40.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso ou feriado

O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos feriados será remunerado com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 25.^a

Abono para deslocações

1 — Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade em lugar diverso do local habitual de trabalho,

terá direito ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento, directamente impostas pelo exercício dessa actividade, à importância diária de 7,5 % da remuneração do grau II ou ao pagamento das despesas, contra a apresentação de documento comprovativo.

2 — Ao trabalhador que, mediante acordo prévio, se desloque em viatura própria ao serviço da empresa, ser-lhe-á pago o correspondente ao coeficiente de 0,28 do preço de gasolina por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 26.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil que não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

2 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, gozará um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro.

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

6 — No ano da admissão, o trabalhador, sempre que a entidade empregadora encerre para férias, não poderá ser penalizado por esse facto, tendo direito à remuneração completa do período de encerramento.

7 — Nos casos previstos no n.º 4, caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias que eventualmente tenha gozado a mais.

Cláusula 27.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinge um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado o período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 28.^a

Acréscimo da duração das férias

1 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

2 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por factos respeitantes ao trabalhador.

Cláusula 29.^a

Efeito da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, caso se verifique 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 — O trabalhador convocado a prestar serviço militar terá direito a gozar o período de férias e a receber o respectivo subsídio antes da sua incorporação, devendo para esse efeito avisar imediatamente do facto à entidade patronal.

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

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

Cláusula 30.^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 anos, salvo o previsto nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira:

- 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.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 31.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do período de férias.

3 — A redução do período de férias nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 41.^a não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 32.^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 depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente o trabalhador ou, na sua falta, o sindicato.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

5 — Durante o período de férias, se o trabalhador adoecer, são as mesmas interrompidas desde que a enti-

dade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta, salvo se outra data for acordada entre as partes, os restantes dias não compreendidos naquele período.

6 — Haverá ainda 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, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

7 — 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.

8 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo, observar-se-á o disposto no n.º 2 desta cláusula.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula seguinte.

11 — A entidade patronal deverá elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano, devendo enviar uma cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 33.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar, bem como o respectivo subsídio de férias.

2 — O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 34.^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 35.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
Domingo de Páscoa;
1 de Maio;
10 de Junho;
Corpo de Deus;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal do respectivo concelho.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto a todos os trabalhadores na tarde de 24 de Dezembro, sem perda de remuneração.

Cláusula 37.^a

Faltas — Definição

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

2 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

3 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

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

- a) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais;
- b) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período que aquela durar;
- c) As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente do cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, acrescidas de um dia por cada filho adoptado ou enteado além do primeiro;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos da lei sindical;
- e) Por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- f) As dadas durante 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 (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- g) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);
- h) As dadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino.
- i) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Aplica-se o disposto na alínea g) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

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

Cláusula 39.^a

Comunicação e prova sobre falta justificada

1 — As faltas justificadas quando previsíveis deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias e as imprevistas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2 — As faltas dadas por motivo da alínea e) da cláusula anterior deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as que se enquadrem nos seguintes casos:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 38.^a, até 30 dias por ano;
- d) As previstas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 38.^a, até 15 dias por ano;
- e) As previstas na alínea d) até quatro dias/mês para dirigentes e oitohoras/mês para delegados sindicais;
- f) As previstas na alínea i) do n.º 1 da cláusula 38.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;
- b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar,

com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

CAPÍTULO V

Direitos e deveres e garantias das partes

Cláusula 44.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 7.^a;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros das comissões paritárias;
- i) Atribuir, sem perda de remuneração, ao trabalhador-estudante as dispensas previstas na lei em vigor para frequência das aulas e para a prestação de provas de avaliação;
- j) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- l) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 45.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar o disposto no presente contrato e nas disposições legais aplicáveis;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe forem confiadas;
- c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgar informações quanto à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho e disciplina, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Usar de urbanidade, respeitar e fazer-se respeitar em relação a todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;
- f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal que lhes tenham sido confiados;
- g) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Desempenhar as funções por forma a prestigiar a profissão.

Cláusula 46.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, com excepção do disposto no n.º 2 da cláusula 9.^a;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Defesa dos profissionais e da concorrência de trabalho

Com vista a salvaguardar os legítimos interesses dos profissionais e o exercício normal da actividade da enti-

dade patronal, é vedado a esta recorrer à prestação de serviços por parte dos trabalhadores que não exerçam efectiva e exclusivamente as profissões abrangidas por este contrato, salvo se a eventual prestação de serviços a que se pretende recorrer se não enquadrar na definição normal de funções constantes deste CCT.

Cláusula 48.^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos seus associados, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão (admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico);
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

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

Cláusula 50.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

4 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá

ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito (processo disciplinar previsto na cláusula 77.^a do presente contrato) de que constem a audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 51.^a

Suspensão do trabalhador

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

2 — O delegado sindical ou, na sua falta, o sindicato respectivo dever ser avisado da suspensão no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 52.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) da cláusula 44.^a;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 53.^a

Execução e caducidade do procedimento disciplinar

1 — Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

2 — A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 30 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

3 — Da aplicação das sanções previstas no n.º 1 da cláusula 48.^a pode o trabalhador directamente ou por intermédio do sindicato respectivo reclamar para a entidade competente.

Cláusula 54.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

Face ao CT apresenta-se a seguinte redacção:

1 — Em caso de transmissão por qualquer título da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalhos dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizativos com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 55.^a

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Maternidade e paternidade

Cláusula 56.^a

Maternidade e paternidade

(Alterar a redacção para):

1 — Sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal e do demais estabelecido no regime jurídico para a protecção da maternidade e da paternidade (Código do Trabalho e Lei n.º 35/2004), são assegurados os seguintes direitos:

- a) Assegurar às mulheres o direito a receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens, bem como as garantias dos direitos à igualdade e não discriminação previstos no artigo 23.º do Código do Trabalho e nos artigos 30.º a 40.º da Lei n.º 35/2004;
- b) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito à protecção da segurança e saúde, nomeadamente a prevista no artigo 49.º, bem como à protecção contra o despedimento consagrada no artigo 51.º, ambos do Código do Trabalho, que aqui se dão por reproduzidos;
- c) Faltar durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;
- d) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

- e) O direito consagrado nas alíneas anteriores é atribuído ao pai na totalidade ou no remanescente ao período já gozado pela mãe e no mínimo de 30 dias no caso de incapacidade física ou por doença da mãe ou morte da mesma, ou por decisão dos pais;
- f) 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 cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação;
- g) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

2 — Os trabalhadores deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto no número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

Cláusula 57.^a

Protecção do património genético

Aos trabalhadores será assegurada a protecção do património genético, nomeadamente a prevista nos artigos 41.º a 65.º da Lei n.º 35/2004, que aqui se dão por reproduzidos.

Cláusula 58.^a

Regime de licenças, dispensas e faltas

Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, as empresas pagarão as licenças, faltas e dispensas não previstas na cláusula 40.^a, sendo posteriormente ressarcidas dos subsídios que o trabalhador usufruir da segurança social.

SECÇÃO II

Menores

Cláusula 59.^a

Trabalho de menores

1 — Excepto para as actividades referidas nos artigos 122.º a 126.º da Lei n.º 35/2004, só podem ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória e apenas para trabalhos leves, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho e do artigo 115.º da Lei n.º 35/2004 (lei de regulamentação do Código).

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores condições de trabalho adequadas à sua idade, que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação e prevenindo de modo especial qualquer risco resultante da falta de experiência, da consciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento.

4 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

- a) Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;
- b) Igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;
- c) Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;
- d) Igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

3 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

5 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

6 — Para efeitos de aplicação deste artigo, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos,

quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 61.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, higiene e saúde, observando para o efeito as normas legais em vigor, nomeadamente o estipulado no regime jurídico actual (Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, com a nova redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, e Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro), nomeadamente o Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2004.

a) A limpeza e conservação dos locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores; instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, tais como lavabos e chuveiros convenientemente apropriados.

b) Sistemas de condicionamento de ar com a devida previsão de ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

c) Níveis de intensidade sonora que não ultrapassem 85 dB.

d) A existência de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, segundo a natureza, importância e riscos calculados.

e) Vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

f) Cuidados especiais e adequados na utilização de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

g) A existência e funcionamento de serviços de segurança, higiene e saúde assegurados por um médico do trabalho que, dado as especificidade das empresas poderá ser individual ou colectivamente, assegure uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção.

h) Nenhum médico do trabalho poderá assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês. Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores, não sendo da sua competência exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

i) Assegurar, pelo menos uma vez por ano, que sejam obrigatoriamente feitas inspecções médicas aos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo de saúde.

2 — Os trabalhadores têm o direito de, nos termos da lei, eleger os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 62.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança, higiene

e saúde visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

- a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes de exposição e agentes químicos, físicos e biológicos;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização de registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;
- d) Organização dos meios destinados à prevenção, protecção e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente.

Cláusula 63.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e devem denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

Cláusula 64.^a

Acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados 80 % da retribuição mensal desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora até àquele montante.

2 — As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO X

Cessaçao do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

Sem prejuízo dos preceitos e garantias dos trabalhadores consagrados no Código do Trabalho, nomeadamente as relativas à protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a cessação do contrato de trabalho

rege-se pelo estipulado no artigo 384.º do referido Código, ou seja, por:

a) Caducidade:

- i) Verificando-se o seu termo;
 - ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
 - iii) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez;
- b) Revogação, por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento onde conste a data da produção de efeitos e a compensação pecuniária para liquidação de todos os créditos;
- c) Resolução por evocação de justa causa por qualquer das partes;
- d) Denúncia por parte do trabalhador mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme a antiguidade seja até ou mais de dois anos.

Cláusula 66.^a

Ilicitude do despedimento

Para além das demais situações de ilicitude do despedimento constantes do Código do Trabalho, bem como das garantias de indemnização do trabalhador por danos patrimoniais e não patrimoniais e ainda da reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho nos casos de ilicitude, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 67.^a

Efeitos da ilicitude

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 68.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância 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 trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestros e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 69.^a

Procedimento disciplinar

A elaboração da nota de culpa, a instauração do procedimento, a resposta à nota de culpa, a instauração e a decisão obedecem aos artigos 411.º a 415.º do Código do Trabalho, que aqui se dão por reproduzidos.

Cláusula 70.^a

Resolução

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

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 do artigo 396.º, com as necessárias adaptações.

Cláusula 71.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de 30 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 — No caso do contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 72.^a

Falência

A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho. O administrador de falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 73.^a

Documentos a entregar ao trabalhador aquando da cessação do contrato de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no artigo 65.º do Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de Abril.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 74.^a

Comissão paritária

1 — A comissão paritária será constituída por igual número de representantes da parte patronal e sindical outorgantes desta convenção, considerando-se constituída logo que ambas as partes designem o(s) seu(s) representantes(s).

2 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 75.^a

Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- d) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 76.^a

Funcionamento

1 — Os membros da comissão paritária reunirão a pedido de qualquer das partes e aprovarão o regulamento de funcionamento.

2 — As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, considerando-se as suas deliberações parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 77.^a

Revogação dos contratos anteriores

O presente contrato colectivo revoga em tudo o que for mais favorável ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002.

Cláusula 78.^a

Direitos adquiridos

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

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

Cláusula 79.^a

Disposição final

Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato, nas empresas nenhum trabalhador poderá ter aumento inferior ao valor percentual acordado.

ANEXO I

Definição de funções

Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados nas seguintes profissões de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas:

Alisador/acabador. — É o trabalhador que, predominantemente, elimina imperfeições, regulariza e alisa a superfície de peças vindas da fundição ou estampagem.

Auxiliar. — É o trabalhador que procede à manutenção de máquinas e ferramentas, recupera os desperdícios e executa as tarefas auxiliares do sector em que se insere.

Batedor de ouro em folha. — É o trabalhador que, servindo-se de martelos e livros apropriados, bate ouro em folha a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície.

Cinzelador. — É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa motivos em relevo ou lavrado em peças de metais preciosos.

Gravador/joalheiro. — É o trabalhador que, utilizando buris, olhetas, martelos e outras ferramentas apropriadas, fixa, por cravação, pedras ornamentais nas jóias. Estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Dourador e prateador. — É o trabalhador que dá revestimento, através de galvanoplastia, a superfícies de peças fabricadas de ouro ou prata, assim como oxida as variadas peças.

Esmaltador de artefactos de arte. — É o trabalhador que aplica camadas de esmalte, após preparação prévia, nas superfícies de objectos de adorno executados em metais macios.

Enchedor. — É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Filigraneiro. — É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou ouro que compõem determinados objectos de adorno ou uso pessoal a encher com filigrana, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento.

Fundidor-moldador (em caixas). — É o trabalhador que executa moldações em areia utilizando caixas apropriadas.

Fundidor-moldador (em ceras perdidas). — É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo de ceras perdidas.

Gravador manual. — É o trabalhador que, utilizando buris e outras ferramentas apropriadas, talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias e artigos de metal. Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar. Pode ser especializado na gravura de determinados metais e ser denominado em conformidade.

Gravador mecânico. — É o trabalhador que regula, manobra e opera uma máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de letras e motivos decorativos. Pode afiar as ferramentas utilizadas.

Guilhocador. — É o trabalhador que monta, regula e opera uma máquina apropriada para ornamentar, com sulcos, determinadas peças de ourivesaria.

Imprimidor (repuxador) de metais preciosos. — É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, nomeadamente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito, e utiliza moldes que previamente confecciona.

Joalheiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal. Prepara as ligas metálicas e fabrica os dispositivos de fixação das pedras, podendo efectuar a respectiva cravação.

Oficial de faqueiro. — É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Oficial de martelo (caldeireiro de prata). — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais apropriadas, fabrica e repara, por batimento, artigos de prata tais como terrinas, travessas e serviços de chá. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Operador de máquinas de lapidar metais. — É o trabalhador que ornamenta, por facetamento, e segundo o apropriado a seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina.

Ourives (ourives de ouro). — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos geralmente de ouro destinados a adorno ou uso pessoal. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

Polidor de ouro ou joalheria. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalheria.

Polidor de pratas. — É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais do polidor de metais (operador de máquinas de polir), mas com o objectivo específico do polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Prateiro (ourives de prata). — É o trabalhador que fabrica e repara, com ferramentas manuais ou mecâ-

nicas, artigos normalmente de prata, com médias ou grandes dimensões, para uso doméstico, culto religioso ou finalidades decorativas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

ANEXO II

Enquadramento profissional — Âmbito profissional

Grau	Categorias profissionais
I	Batedor de ouro em folha — oficial principal (a). Cinzelador — oficial principal (a). Cravador joalheiro — oficial principal (a). Filigraneiro — oficial principal (a). Guilhochador — oficial principal (a). Gravador manual — oficial principal (a). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos — oficial principal (a). Joalheiro — oficial principal (a). Oficial de faqueiro — principal (a). Oficial de martelo (caldeireiro de prata) — principal (a). Ourives — oficial principal (a). Prateiro — oficial principal (a).
II	Batedor de ouro em folha de 1. ^a Dourador/prateador — oficial principal (b). Cinzelador de 1. ^a Cravador joalheiro de 1. ^a Filigraneiro de 1. ^a Fundidor-moldador (em caixa) — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em ceras perdidas) — oficial principal (b). Guilhochador de 1. ^a Gravador manual de 1. ^a Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. ^a Joalheiro de 1. ^a Oficial de faqueiro de 1. ^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. ^a Operador de máquinas de lapidar metais — principal (b). Ourives de 1. ^a Polidor de pratas — oficial principal (b). Polidor de ouro e joalheiro — oficial principal (b). Prateiro de 1. ^a
III	Alisador/acabador — oficial principal (b). Dourador/prateador de 1. ^a Enchedor — oficial principal (b). Esmaltador de artefactos de ouro — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em caixas) de 1. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. ^a Gravador mecânico — oficial principal (b). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 1. ^a Polidor de pratas de 1. ^a Polidor de ouro e joalheria de 1. ^a
IV	Alisador/acabador de 1. ^a Batedor de ouro em folha de 2. ^a Cinzelador de 2. ^a Cravador/joalheiro de 2. ^a Dourador/prateador de 2. ^a Enchedor de 1. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 1. ^a Filigraneiro de 2. ^a Fundidor-moldador (em caixas) de 2. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 2. ^a Guilhochador de 2. ^a Gravador manual de 2. ^a Gravador mecânico de 1. ^a Joalheiro de 2. ^a Oficial de faqueiro de 2. ^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 2. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 2. ^a Ourives de 2. ^a Prateiro de 2. ^a Polidor de pratas de 2. ^a Polidor de ouro e joalheria de 2. ^a

Grau	Categorias profissionais
V	Alisador/acabador de 2. ^a Batedor de ouro em folha de 3. ^a Cinzelador de 3. ^a Gravador/joalheiro de 3. ^a Dourador/prateador de 3. ^a Enchedor de 2. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 2. ^a Filigraneiro de 3. ^a Fundidor-moldador (em caixas) de 3. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. ^a Guilhochador de 3. ^a Gravador manual de 3. ^a Gravador mecânico de 2. ^a Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. ^a Joalheiro de 3. ^a Oficial de faqueiro de 3. ^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 3. ^a Ourives de 3. ^a Prateiro de 3. ^a Polidor de pratas de 3. ^a Polidor de ouro e joalheria de 3. ^a
VI	Alisador/acabador de 3. ^a Enchedor de 3. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 3. ^a Gravador mecânico de 3. ^a
VII	Auxiliar Praticante do 2.º ano. Pré-oficial do 2.º ano.
VIII	Praticante do 1.º ano. Pré-oficial do 1.º ano.
IX	Aprendiz do 2.º ano.
X	Aprendiz do 1.º ano.

(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocinio.
(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Valor (euros)
I	861
II	810
III	756
IV	697
V	611
VI	571
VII	491
VIII	476
IX	383
X	337

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 164 empresas e 260 trabalhadores.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2005.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:
António Lopes Pereira, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa, no âmbito geográfico e de actividade da presente convenção, as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Lisboa, 21 de Dezembro de 2005. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 16 de Janeiro de 2006, a fl. 118 do livro n.º 10, com o n.º 7/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2 — Os números de trabalhadores e de empresas abrangidos são 45 582 e 24 578, respectivamente.

Cláusula 2.^a

Área

A área da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os grupos de classificação são os seguintes:

Grupo A:

Casinos;

Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;

Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);

Grupo B:

Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;

Parques de campismo;

Grupo C — estabelecimentos de restauração ou de bebidas com cinco ou menos trabalhadores.

2 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da classificação, mantendo-se, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

3 — As pequeníssimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integradas em nenhum dos grupos referidos A ou B desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo C.

4 — São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria especificados no grupo B, não empreguem mais de cinco trabalhadores; consideram-se como trabalhadores, para este fim, os proprietários ou sócios que auferam uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo B.

5 — Para os efeitos dos n.ºs 3 e 4, recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários.

6 — Os trabalhadores que prestem serviço em empresas, conjuntos turísticos ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

7 — Os estabelecimentos de alojamento com restauração enquadram-se no grupo B da presente CCT.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão do CCT

1 — A presente CCT, relativa à matéria salarial, entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de 12 meses.

2 — A presente CCT produz efeitos nos termos previstos no anexo I.

3 — A denúncia desta CCT, tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária poderá ser feita decorridos nove meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2006.

4 — A denúncia far-se-á com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunci-
ciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção
das propostas de revisão.

6 — As partes denunciante poderão dispor de 10 dias
para examinar as contrapropostas.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dila-
ção, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos
referidos nos números anteriores.

8 — Presume-se, sem possibilidade de prova em con-
trário, que as contrapartes que não apresentem con-
trapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á
como contraproposta a declaração expressa da vontade
de negociar.

9 — Da proposta e contraproposta serão enviadas
cópias ao ministério da tutela laboral.

Cláusula 5.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regu-
larmente dinheiro, os caixas, os tesoureiros e os cobra-
dores têm direito a um subsídio mensal para falhas,
enquanto desempenhem, efectivamente, essas funções,
no valor de € 32,80 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro
de 2005 o valor é de € 32).

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

Cláusula 6.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de restauração e bebidas que,
no exercício das suas funções, utilizem, regularmente,
conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto
directo ou telefónico com o público, independentemente
da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente
à remuneração mensal de € 39,20 (de 1 de Janeiro
a 31 de Dezembro de 2005 o valor é de € 38,20) por
cada uma das línguas francesas, inglesa ou alemã, salvo
se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita
através de certificado de exame, realizado em escola
profissional, ou estabelecimento de ensino de línguas,
devendo tal habilitação ser averbada.

Cláusula 7.^a

Cômputo do valor da alimentação

1 — Para os efeitos desta CCT, o direito à alimen-
tação é computado pelos valores seguintes:

A — refeições completas por mês — € 47,70 (de
1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005 o valor
é de € 46,50);

B — refeições avulsas:

Pequeno-almoço — € 0,87 (de 1 de Janeiro
a 31 de Dezembro de 2005 o valor é de
€ 0,85);

Ceia simples — € 1,74 (de 1 de Janeiro a 31
de Dezembro de 2005 o valor é de € 1,70);
Almoço, jantar ou ceia completa — € 3,40 (de
1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005 o
valor é de € 3,30).

2 — Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que
a alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos
contratuais em vigor, será o seu fornecimento substi-
tuído pelo valor mensal de € 93,30 (de 1 de Janeiro
a 31 de Dezembro de 2005 o valor é de € 91) que
acrescerá à remuneração pecuniária base.

3 — O valor atribuído à alimentação, quer seja pres-
tada em espécie, quer em numerário, não é dedutível
na remuneração base do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Retribuição mínima dos extras

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras
serão pagas pela entidade patronal as seguintes remu-
nerações mínimas:

Chefe de mesa — € 45,60 (de 1 de Janeiro a 31
de Dezembro de 2005 o valor é de € 44,50);
Chefe de *barman* — € 45,60 (de 1 de Janeiro a
31 de Dezembro de 2005 o valor é de € 44,50);
Chefe de pasteleiro — € 45,60 (de 1 de Janeiro
a 31 de Dezembro de 2005 o valor é de € 44,50);
Chefe de cozinheiro — € 45,60 (de 1 de Janeiro
a 31 de Dezembro de 2005 o valor é de € 44,50);
Primeiro-cozinheiro — € 42 (de 1 de Janeiro a 31
de Dezembro de 2005 o valor é de € 40,50);
Primeiro-pasteleiro — € 42 (de 1 de Janeiro a 31
de Dezembro de 2005 o valor é de € 40,50);
Quaisquer outros profissionais — € 36 (de 1 de
Janeiro a 31 de Dezembro de 2005 o valor é
de € 35).

2 — As remunerações atrás fixadas correspondem a
um dia de trabalho normal e são integralmente devidas,
mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa,
Carnaval e passagem de ano, as remunerações mínimas
referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50 %.

4 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram
contratados, serão pagos ou fornecidos transportes de
ida e volta, e o período de trabalho contar-se-á desde
a hora de partida até ao final do regresso, utilizando
o primeiro transporte público que se efectue após o
termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais
de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm
ainda os trabalhadores direito a alojamento e alimen-
tação, pagos ou fornecidos pela entidade patronal.

5 — Sempre que, por necessidade resultante do ser-
viço, sejam deslocados trabalhadores da sua função nor-
mal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos
abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

Cláusula 9.^a

Remissão

Para as matérias não reguladas neste IRCT, man-
têm-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, com as rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004.

ANEXO N.º 1

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

A — Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, alojamento com restauração e parques de campismo. (A que se refere o n.º 1 da cláusula 3.ª)

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
I) De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005			
XII	845	826,50	712,50
XI	791,50	774	667
X	677	648,50	594
IX	612,50	591	511,50
VIII	554	541,50	469,50
VII	509,50	507,50	429,50
VI	467,50	462,50	417
V	413	405	403,50
IV	408,50	403,50	401,50
III	398,50	393,50	387
II	350	343	341
I	333,50	330,50	328,50
II) De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006			
XII	866,50	847,50	730,50
XI	811,50	793,50	684
X	694	665	609
IX	628	606	524,50
VIII	568	555,50	481,50
VII	522,50	520,50	440,50
VI	479,50	474,50	427,50
V	423,50	416	414
IV	421	416	414
III	410,50	405,50	399
II	359	352	350
I	342	339	337

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração

Nível XII:

Director de restauração e bebidas.

Nível XI:

Assistente de direcção;
Chefe de cozinha;
Chefe de mestre pasteleiro;
Director artístico;
Director comercial;
Director de golfe;
Director de produção (*food and beverage*);
Director de serviços;
Director de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;
Chefe de pessoal;
Chefe de serviços;
Programador de informática;
Subchefe de cozinha;

Supervisor de operações;
Técnico de contas.

Nível IX:

Chefe de bar;
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de controlo;
Chefe de manutenção;
Chefe de mesa;
Chefe de secção (escritórios);
Chefe de *snack-bar*;
Chefe de operações;
Cozinheiro de 1.ª;
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de restauração e bebidas;
Pasteleiro decorador;
Secretário de golfe;
Tesoureiro.

Nível VIII:

Assistente de vendas de 1.ª;
Caixa;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de balcão;
Controlador;
Escanção;
Escriturário de 1.ª;
Mestre (marítimo);
Monitor de animação e desportos;
Operador de computador;
Pasteleiro de 1.ª;
Recepcionista de 1.ª;
Secretário de direcção;
Subchefe de mesa;
Subchefe de operações.

Nível VII:

Amassador;
Assistente de vendas de 2.ª;
Barman/barmaid de 1.ª;
Carpinteiro em geral de 1.ª;
Chefe de *caddies*;
Chefe de cafetaria;
Chefe de geladaria;
Chefe de *self-service*;
Cozinheiro de 2.ª;
Empregado de balcão de 1.ª;
Empregado de mesa/balcão de *self-service* de 1.ª;
Empregado de *snack* de 1.ª;
Encarregado de parque de campismo;
Escriturário de 2.ª;
Fiel de armazém;
Forneiro;
Governante de rouparia/lavandaria;
Mecânico de 1.ª;
Motorista;
Oficial electricista;
Operador com mais de cinco anos;
Operador de golfe;
Pasteleiro de 2.ª;
Pedreiro de 1.ª;
Pintor de 1.ª;
Recepcionista de 2.ª;

Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;
Telefonista de 1.^a;
Técnico de frio.

Nível vi:

Amassador-aspirante;
Assador/grelhador;
Banheiro-nadador-salvador;
Barman/barmaid de 2.^a;
Caddies;
Cafeteiro;
Carpinteiro em geral de 2.^a;
Cavista;
Chefe de copa;
Controlador de caixa;
Cozinheiro de 3.^a;
Despenseiro;
Disc jockey;
Distribuidor com mais de cinco anos;
Empregado de abastecimentos de máquinas de serviço de venda automática de 1.^a;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão de 2.^a;
Empregado de geladaria;
Empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.^a;
Empregado de quartos;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Encarregado de jardim;
Escriturário de 3.^a;
Forneiro-aspirante;
Manipulador/ajudante de padaria;
Marcador de jogos;
Marinheiro;
Mecânico de 2.^a;
Operário polivalente;
Operador com menos de cinco anos;
Padeiro de 3.^a;
Pedreiro de 2.^a;
Pintor de 2.^a;
Pré-oficial electricista;
Telefonista de 2.^a;
Tratador/conservador de piscinas.

Nível v:

Ajudante de despenseiro/cavista;
Distribuidor com menos de cinco anos;
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 2.^a;
Encarregado de limpeza;
Estagiário de *barman/barmaid* com mais de um ano;
Estagiário de controlador com mais de um ano;
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;
Estagiário de padeiro com mais de dois anos;
Guarda de parque de campismo;
Jardineiro.

Nível iv:

Copeiro com mais de dois anos;
Empregado de balneários;
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório;
Empregado de roupa/lavandaria;
Engraxador;

Estagiário de *barman/barmaid* do 1.^o ano;
Estagiário de cozinheiro até dois anos;
Estagiário de padeiro até dois anos;
Estagiário de restauração e bebidas até um ano;
Estagiário de escriturário do 2.^o ano;
Porteiro.

Nível iii:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.^o ano;
Copeiro até dois anos;
Estagiário de escriturário do 1.^o ano;
Guarda de vestiário;
Guarda de lavabos;
Mandarete com 18 ou mais anos;
Estagiário de operador até um ano;
Estagiário de distribuidor até um ano.

Nível ii:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.^o ano;
Aprendiz de operador até um ano;
Aprendiz de distribuidor até um ano.

Nível i:

Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.^o ano;
Mandarete com menos de 18 anos.

Lisboa, 12 de Dezembro de 2005.

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

Mário Pereira Gonçalves, presidente.
Carlos Alberto Moura, vice-presidente.

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

Rodolfo José Caseiro, membro da direcção nacional.
Augusto Coelho Praça, membro da direcção nacional.

Declaração

Direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — sindicatos filiados na Federação:

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;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 26 de Dezembro de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*.

Depositado em 18 de Janeiro de 2006, a fl. 118 do livro n.º 10, com o n.º 8/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e territorial do acordo

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga:

- a) Por um lado, a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A. (doravante identificada por empresa), cuja actividade principal é a definida no CAE 85110;
- b) Por outro lado, os trabalhadores da empresa que se encontrem filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — O AE aplica-se ao estabelecimento da empresa denominado por Hospital CUF — Infante Santo, actualmente sito em Lisboa.

3 — O AE abrange um empregador e 121 trabalhadores.

4 — O AE substitui, na sequência da caducidade deste, o AE celebrado entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2002.

5 — Não obstante o presente acordo substituir o AE referido no número anterior apenas na medida em que aquele caducou, as partes vêm expressamente reconhecer, para efeitos do artigo 560.º do Código do Trabalho, que o presente AE tem um carácter globalmente mais favorável do que o referido no número anterior.

Cláusula 2.^a

Âmbito temporal e revisão

1 — O AE vigora pelo prazo de dois anos contados da data da respectiva publicação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 6 da presente cláusula.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano contado a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O AE poderá ser denunciado por qualquer das partes mediante comunicação escrita dirigida à outra parte com uma antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência, inicial ou renovado, e acompanhada por proposta negocial.

4 — A parte a quem tenha sido comunicada a denúncia dispõe de um prazo de 30 dias contados da recepção da comunicação de denúncia e da proposta negocial para apresentação de uma contraproposta negocial, sem prejuízo de a parte denunciante poder fixar um prazo mais alargado de resposta, o qual será o aplicável.

5 — A proposta e a contraproposta referidas nos números anteriores deverão ser enviadas ao ministério responsável pela área laboral nos 15 dias seguintes à respectiva apresentação.

6 — No caso de não haver denúncia, a vigência do AE será prorrogada automaticamente por períodos de um ano, até ser denunciado por qualquer das partes.

CAPÍTULO II

Admissão de trabalhadores, grupos funcionais e carreiras profissionais e mobilidade

SECÇÃO I

Admissão de trabalhadores

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

Só deverá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as seguintes habilitações:

Para os grupos técnico-administrativo e técnico, o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou experiência profissional equivalente;

Para o pessoal técnico e técnico superior, a formação adequada, reconhecida oficialmente;

Para os restantes grupos profissionais, o 9.º ano de escolaridade.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhador é feita a título experimental, pela duração prevista na lei, podendo a

empresa e o trabalhador acordar na sua redução ou exclusão.

2 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo é admitida, nos termos e condições previstos na lei, para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período necessário à satisfação das mesmas.

2 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se, designadamente, necessidades temporárias da empresa:

- a) A substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) A substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) A substituição directa ou indirecta de trabalhador que se encontre a gozar licença sem retribuição;
- d) A substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar actividade a tempo parcial, a título temporário, nos termos previstos na cláusula 6.^a, n.º 3;
- e) O acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- f) A execução de tarefa ocasional ou serviço determinado, precisamente definido e não duradouro;
- g) A execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária;
- h) O início de laboração de um novo estabelecimento;
- i) A contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, nos termos definidos na lei.

3 — A empresa deve comunicar no prazo de cinco dias úteis ao sindicato, tratando-se de trabalhador filiado, a celebração de contrato de trabalho a termo e o respectivo fundamento, bem como a cessação do mesmo.

4 — O contrato a termo deverá ser reduzido a escrito e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação dos contratantes;
- b) Categoria profissional;
- c) Funções;
- d) Retribuição;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, data da respectiva cessação;
- g) Indicação do termo estipulado e respectivo motivo justificativo.

5 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e deveres do trabalhador permanente numa situação comparável.

6 — Será considerado sem termo o contrato a termo em que se verifique uma das seguintes situações:

- a) Celebrado sem a menção das indicações previstas no n.º 4 da presente cláusula;
- b) Em que a estipulação do termo tenha por fim iludir as disposições aplicáveis ao contrato sem termo;
- c) Em que sejam excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas na lei, no caso de contrato a termo certo;
- d) Em que o trabalhador permaneça ao serviço da empresa após a data de produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias sobre a conclusão da actividade, obra, serviço ou projecto para o qual foi contratado, no caso de contrato a termo incerto.

7 — Em qualquer das situações previstas no número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da execução da prestação de trabalho.

Cláusula 6.^a

Trabalhadores a tempo parcial

1 — É admissível a celebração de contratos a tempo parcial, nos termos da lei, sendo assegurado ao trabalhador o pagamento da retribuição base e outras prestações auferidas por trabalhadores a tempo completo, com as mesmas funções, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

2 — O contrato a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar a actividade a desenvolver, o número de horas semanais e a respectiva retribuição.

3 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título temporário ou definitivo, mediante acordo escrito com a empresa.

4 — A empresa considerará com especial atenção os pedidos de passagem a trabalho a tempo parcial dos trabalhadores que o requeiram e que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Assistência a filhos, enteados, adoptados, desde que menores de 12 anos e aos portadores de deficiência física ou mental ou portadores de qualquer doença incapacitante;
- b) Assistência a cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos portador de deficiência física ou mental ou portador de doença incapacitante.

5 — Para efeitos do número anterior, o pedido para passagem a trabalho a tempo parcial deverá indicar o motivo e a duração previsível, após o que o trabalhador retomará as suas funções em trabalho a tempo completo.

6 — O trabalhador a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga para trabalho a tempo completo, desde que esta corresponda ao exercício das mesmas funções ou que tenha capacidade e qualificação para o exercício das mesmas.

7 — Para efeito de cálculo da retribuição mensal do trabalhador a tempo parcial, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{PNT \times RM}{HS}$$

sendo:

PNT o período normal de trabalho semanal do trabalhador a tempo parcial;

RM a retribuição mensal da categoria profissional correspondente;

HS o período normal de trabalho semanal previsto no AE.

Cláusula 7.^a

Comissão de serviço

1 — Além das situações previstas na lei, poderão ser exercidos em comissão de serviço os cargos de gestão previstos no AE e nos respectivos anexos.

2 — A prestação de trabalho em regime de comissão de serviço, designadamente quanto às formalidades e efeitos da respectiva cessação, fica sujeita aos termos definidos na lei.

SECÇÃO II

Carreiras profissionais e grupos funcionais

Cláusula 8.^a

Carreiras profissionais e grupos funcionais

1 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são organizadas nos seguintes grupos funcionais:

- a) Enfermeiro;
- b) Auxiliar de acção médica;
- c) Técnico;
- d) Técnico de saúde;
- e) Técnico administrativo;
- f) Serviços gerais.

2 — Cada grupo funcional comporta uma carreira técnica e cargos de gestão de acordo com o tipo de funções a desempenhar pelo trabalhador.

3 — A carreira técnica de cada grupo funcional poderá compreender até quatro níveis de progressão correspondentes a categorias profissionais.

4 — Poderão existir três tipos de cargos de gestão correspondentes a categorias profissionais que, neste âmbito, assumem a designação de cargos:

- a) Cargo de direcção;
- b) Cargo de coordenação;
- c) Cargo de gestão.

5 — É possível a passagem do trabalhador da carreira técnica para um cargo de gestão, bem como o retorno do segundo para a primeira.

6 — A estrutura de cada grupo funcional e das respectivas carreiras técnicas e cargos de gestão, as condições específicas mínimas de acesso, a definição de

funções, bem como os ramos e profissões abrangidos no grupo funcional de técnico de saúde, estão fixadas nos anexos n.ºs 1 a 6 do presente AE.

Cláusula 9.^a

Condições gerais de acesso à carreira

1 — Em cada grupo funcional, o acesso à carreira técnica poderá ocorrer de duas formas:

- a) Para o primeiro nível de progressão (nível de aquisição de conhecimentos): aplicável a trabalhadores sem experiência profissional, desde que estes reúnam as condições específicas mínimas de acesso;
- b) Para o(s) restante(s) nível(eis) (nível de actualização e demonstração de conhecimentos): o trabalhador é colocado no nível mais adequado aos conhecimentos demonstrados e contribuição conhecida ou apreciada no processo de recrutamento, interno ou externo, em vigor em cada momento.

2 — O acesso a cargos de gestão pressupõe a demonstração de capacidade de liderança e depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Disponibilidade de vaga no grupo funcional, aferida exclusivamente de acordo com as necessidades da empresa, conforme determinação da comissão executiva e sob proposta do director da direcção em causa;
- b) Demonstração de capacidade prática para aplicação dos conhecimentos e competências requeridos para o exercício do cargo de gestão;
- c) Avaliação de desempenho, qualitativa (competências) e quantitativa (indicadores de resultados), de resultado positivo, nos termos definidos no regulamento interno de avaliação de desempenho.

3 — Verificadas as condições enunciadas no número anterior, o acesso ocorrerá por uma das seguintes formas:

- a) Recrutamento interno:

Convite da comissão executiva ou do director;
Nomeação pela comissão executiva em regime de comissão de serviço, sendo atribuído ao trabalhador um cargo de gestão, mas mantendo a categoria profissional que detinha na carreira técnica;

- b) Recrutamento externo: os termos pelos quais se processará a prestação do trabalho ficam dependentes do que ficar acordado com o trabalhador nas negociações para o recrutamento e sujeitos à legislação em vigor.

4 — O acesso a um cargo de gestão, de nível de direcção, depende exclusivamente de convite da comissão executiva.

Cláusula 10.^a

Condições gerais de evolução na carreira

1 — A evolução na carreira técnica e o exercício de cargos de gestão assenta no mérito do trabalhador, nos

termos previstos no n.º 2 da cláusula anterior, com as devidas adaptações, e na cláusula 12.^a

2 — Contudo, na categoria profissional mais baixa da carreira técnica, a evolução do trabalhador assenta apenas nas condições enunciadas nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula anterior.

3 — É admitida a mudança de grupo funcional, mas a mesma não poderá ser acompanhada pela progressão simultânea no respectivo nível, existindo um período de adaptação cuja duração varia em função do grau de exigência do serviço e da capacidade de aprendizagem do trabalhador, cuja apreciação cabe à empresa.

4 — Verificadas as condições referidas no n.º 1, a evolução na carreira depende de proposta do director do respectivo grupo funcional e de confirmação pela comissão executiva.

Cláusula 11.^a

Regresso à carreira técnica

1 — O trabalhador que se encontre a exercer um cargo de gestão pode regressar à carreira técnica, por iniciativa própria ou por decisão da comissão executiva, caso não demonstre os requisitos definidos para o cargo ou não atinja a produtividade esperada.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o regresso à carreira técnica depende, ainda, da verificação das necessidades da empresa ou do grupo funcional no qual o trabalhador esteja integrado.

3 — O regresso à carreira técnica implica para o trabalhador a perda do cargo de gestão, passando a exercer as funções correspondentes à categoria profissional que detinha à data do início de funções naquele cargo.

Cláusula 12.^a

Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho assenta nos seguintes princípios:

- a) Meritocracia: reconhecer quem mais contribui para a organização;
- b) Desenvolvimento: identificar tanto as carências como as potencialidades de cada trabalhador;
- c) Satisfação: tratar de forma equitativa (justa em função do contributo) todos os trabalhadores.

2 — Os princípios enunciados no número anterior serão desenvolvidos mediante regulamento interno a emitir pela empresa, designadamente para efeitos do acesso a cargos de gestão e de evolução na carreira, conforme acima referido nas cláusulas 9.^a, n.º 2, alínea c), e 10.^a, n.º 1, respectivamente.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, para efeitos de evolução na carreira, o processo de avaliação de desempenho não será aplicável aos trabalhadores com menos de seis meses de trabalho efectivamente prestado, independentemente do respectivo tipo de contrato de trabalho.

SECÇÃO III

Mobilidade funcional e geográfica

Cláusula 13.^a

Mobilidade funcional

1 — A transferência definitiva de um trabalhador entre os grupos funcionais previstos no AE depende do seu acordo escrito.

2 — Quando o interesse da empresa assim o exija, o trabalhador poderá ser incumbido temporariamente de outras funções por um período que não pode exceder 180 dias consecutivos, salvo se aquele acordar por escrito num período superior.

3 — Para efeitos do número anterior, a empresa deve comunicar previamente ao trabalhador, por escrito, a decisão de transferência e o respectivo fundamento.

4 — As transferências previstas na presente cláusula não podem importar para o trabalhador uma diminuição da retribuição nem perda de quaisquer regalias.

Cláusula 14.^a

Adaptação às novas funções

1 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, as transferências previstas no n.º 1 da cláusula anterior poderão ser precedidas de um período de adaptação, de duração não superior a dois meses, durante o qual será ministrada formação adequada que se revele necessária.

2 — As transferências previstas no n.º 1 da cláusula anterior não produzirão efeitos se:

- a) No termo do período de adaptação, a empresa considerar que o trabalhador não possui capacidade e competência profissional para o exercício das novas funções; ou
- b) Até ao termo daquele período, o trabalhador optar pelo regresso às anteriores funções, mediante comunicação escrita à empresa com uma antecedência não inferior a cinco dias úteis.

3 — Durante o período de adaptação, o trabalhador receberá a retribuição correspondente às funções desempenhadas.

4 — Caso o trabalhador passe, após o decurso do período de adaptação, a exercer as novas funções, a duração daquele período conta-se como tempo de serviço no novo grupo funcional.

Cláusula 15.^a

Transferência por motivo de saúde

1 — Por motivo de saúde, o trabalhador poderá, ainda, requerer a sua transferência para outra função ou para outro serviço, mediante a apresentação de certificado médico emitido pelos serviços de medicina no trabalho, por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, comprovativo da incapacidade para a manutenção no serviço ou para o exercício das funções actualmente desempenhadas, conforme o caso.

2 — Em caso de desacordo entre a empresa e o trabalhador, qualquer das partes pode requerer a constituição de uma junta médica para fiscalização da situação de incapacidade, sendo aquela composta por três médicos, um indicado por cada uma das partes e o terceiro designado por acordo.

3 — A transferência fica sujeita à existência de vaga e depende de o trabalhador reunir os conhecimentos necessários à prestação de trabalho na função ou serviço para o qual a transferência é requerida.

Cláusula 16.^a

Mobilidade geográfica

1 — Excepto tratando-se de transferência total da empresa ou do estabelecimento onde o trabalhador preste a sua actividade, a empresa poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho quando o seu interesse assim o exija e desde que essa transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador.

2 — No caso de transferência, nos termos do n.º 1, a empresa custeará as despesas do trabalhador, relativas a si e ao seu agregado familiar, directamente decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

3 — No caso de transferência total da empresa ou do estabelecimento, o trabalhador que se oponha à transferência do respectivo local de trabalho pode resolver o contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data da transferência.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 17.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal.

2 — Salvo acordo escrito das partes, os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos fixos terão como dias de descanso o sábado e o domingo.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos rotativos terão dois dias consecutivos de descanso semanal ou o que resultar da organização dos respectivos turnos.

Cláusula 18.^a

Período e horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal terá a duração de trinta e cinco horas e meia, podendo ser efectuado em períodos fixos ou por turnos, rotativos

ou não, que não excedam oito horas diárias em qualquer dia da semana.

2 — No período de trabalho referido no número anterior não se encontra incluído o tempo de pausa para refeição, o qual não poderá ser superior a uma hora.

3 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos não poderão abandonar os respectivos locais de trabalho sem ser assegurada pela empresa a sua substituição, a qual deverá ser provida no período máximo de um turno.

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno aquele que for prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 11.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 80 % sobre a retribuição do trabalho equivalente prestado no período diurno.

3 — O disposto no número anterior não será aplicável relativamente a trabalhadores cuja retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado no período nocturno referido no n.º 1, bem como relativamente aos trabalhadores que prestem trabalho por turnos.

Cláusula 20.^a

Trabalho por turnos

O trabalho por turnos será remunerado com os seguintes acréscimos da retribuição base:

- a) 50 % se prestado em dia normal de trabalho entre as 0 e as 7 ou entre as 22 e as 24 horas;
- b) 65 % se prestado aos sábados entre as 0 e as 7 ou entre as 13 e as 22 horas e aos domingos e feriados entre as 7 e as 22 horas;
- c) 100 % se prestado aos sábados entre as 22 e as 24 horas e aos domingos entre as 0 e as 7 e as 22 e as 24 horas.

Cláusula 21.^a

Registo de horas e tolerância de ponto

1 — A empresa manterá um registo do número de horas prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com menção da hora de início e de termo da prestação de trabalho.

2 — A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até quinze minutos diários, que compensará obrigatoriamente no próprio dia.

3 — A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até cento e dez minutos por mês.

4 — Os trabalhadores têm direito a uma pausa de quinze minutos no seu horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento da secção a que estejam agregados.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o que, nos termos da lei, for prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar desde que o mesmo se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho ou perante a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou se verifiquem casos de força maior, ressaltadas as exceções previstas na lei.

3 — O trabalho suplementar prestado nos termos do n.º 1 será remunerado com um acréscimo de 50% da retribuição horária se prestado em dia normal de trabalho e de 100% da retribuição horária se prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado, obrigatório ou facultativo, caso este último seja concedido.

4 — Para os efeitos do número anterior, o valor da retribuição horária é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12):(52 \times n)$$

em que *Rm* corresponde ao valor da retribuição mensal e *n* ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 23.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A empresa e o trabalhador poderão acordar por escrito na prestação de trabalho pelo último em regime de isenção de horário de trabalho.

2 — O acordo referido no número anterior deverá ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a receber uma retribuição especial correspondente a 20% da respectiva retribuição base.

SECÇÃO II

Férias, feriados e faltas

Cláusula 24.^a

Aquisição do direito a férias e duração das férias

1 — O trabalhador tem direito a um período anual de 22 dias úteis de férias, seguidos ou interpolados.

2 — A duração das férias poderá ser aumentada nos termos e condições previstos na lei.

3 — No ano da contratação, o trabalhador admitido por contrato de trabalho sem termo ou por contrato de trabalho a termo cuja duração inicial seja igual ou superior a seis meses terá direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis de trabalho por cada mês completo de duração do contrato, decorridos que sejam seis meses completos de execução do mesmo.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano da contratação antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, o trabalhador poderá gozar este direito até ao dia 30 de

Junho do ano civil subsequente, podendo cumular com o direito a férias vencido no início deste ano até ao limite de 30 dias úteis.

5 — O trabalhador admitido por contrato de trabalho a termo cuja duração, inicial ou renovada, seja inferior a seis meses tem direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio úteis por cada mês completo de duração do contrato, o qual, salvo acordo em contrário, deverá ser gozado no momento imediatamente anterior ao da cessação do mesmo.

Cláusula 25.^a

Subsídio de férias e efeitos da suspensão e cessação do contrato

1 — Durante o período de férias, o trabalhador tem direito à retribuição que receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — O trabalhador tem ainda direito a um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição mensal.

3 — O montante do subsídio de férias dos trabalhadores que prestem temporariamente a sua actividade em regime de trabalho a tempo parcial é calculado nos mesmos termos previstos para o cálculo da respectiva retribuição.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador superior a 30 dias, verificando-se a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período não gozado e respectivo subsídio.

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

6 — Porém, no caso da cessação do impedimento prolongado por licença sem retribuição, o trabalhador terá direito a um período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição do período de férias vencido, se ainda não as tiver gozado, bem como ao respectivo subsídio, e ainda à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

8 — O período de férias vencido e não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 26.^a

Marcação da época de férias

1 — A marcação da época de férias far-se-á por acordo entre o trabalhador e a empresa, tendo em conta as necessidades dos serviços.

2 — No caso de não haver acordo, a marcação da época de férias cabe ao empregador, com consulta da comissão de trabalhadores ou dos delegados sindicais.

3 — As férias deverão ser gozadas, em princípio, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, podendo, no entanto, os trabalhadores, com o acordo da empresa, escolher época diferente.

4 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar têm direito a gozar férias simultaneamente, salvo se tal causar prejuízo à empresa.

Cláusula 27.^a

Alteração do período de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, este for alterado por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, o trabalhador será indemnizado dos danos que haja sofrido, desde que devidamente comprovados.

2 — No caso de se provar judicialmente que a alteração não foi devida a motivos imperiosos, a indemnização dos prejuízos prevista no n.º 1 duplicará.

3 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que na data prevista para o seu início o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

4 — A alteração do período de férias, nos casos previstos no número anterior, só poderá verificar-se com o acordo do trabalhador.

Cláusula 28.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja informada desse facto, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nas condições em que as partes acordem logo após a alta.

2 — No caso de sobrevir o termo do ano civil em que se verificou a suspensão do período de férias antes do gozo dos dias de férias remanescentes, poderão os mesmos ser gozados até ao termo do 1.º trimestre do ano civil subsequente, cabendo a respectiva marcação à empresa na falta de acordo com o trabalhador.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo o empregador, em qualquer caso, requerer a fiscalização da situação de saúde nos termos previstos na lei.

4 — A apresentação pelo trabalhador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 29.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no AE, o trabalhador receberá o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 30.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios, são considerados feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade do estabelecimento onde é prestada a actividade.

Cláusula 31.^a

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no período 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 em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

4 — Caso o trabalhador se apresente para início ou reinício da prestação de trabalho com um atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, a empresa pode opor-se à prestação do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 32.^a

Faltas justificadas

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- Durante 15 dias seguidos por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias, se aquele período se verificar durante estas e caso o trabalhador assim o deseje;
- Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras ou genros;
- Dois dias consecutivos por falecimento de avós, netos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos, cunhados ou de outros parentes ou afins da linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;
- O tempo indispensável para prestação de socorro imediato, em caso de acidente ou doença súbita, a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c) desde que não haja outro familiar que lhes possa prestar auxílio;
- O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sin-

dicais e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

- f) O tempo indispensável devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a título de licença por paternidade, nos termos previstos na lei;
- h) Um dia por morte de parentes ou afins até ao 3.º grau;
- i) Sempre que prévia ou posteriormente autorizado pela empresa.

Cláusula 33.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam 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 prévia e posteriormente autorizadas pela empresa;
- b) As que por lei forem consideradas como tal, quando superiores a 30 dias por ano.

3 — Nos termos previstos na alínea f) da cláusula 32.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 30 dias aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho previsto na lei.

4 — Enquanto se mantiverem com baixa dada por estabelecimento hospitalar, por centro de saúde ou por atestado médico, os trabalhadores manterão a garantia do lugar e todas as regalias previstas no presente AE.

Cláusula 34.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — Quando a falta for previsível, o trabalhador informará a empresa com uma antecedência mínima de cinco dias úteis.

2 — Sendo a falta imprevisível, o trabalhador deverá informar a empresa logo que possível da ocorrência da falta, juntando confirmação escrita no prazo de três dias úteis.

3 — Em qualquer caso, a empresa pode exigir prova dos factos invocados pelo trabalhador para a justificação das faltas.

4 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, em qualquer dos casos, de a empresa poder requerer a fiscalização da situação de doença nos termos previstos na lei.

5 — Se a empresa considerar a falta injustificada, deverá comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito.

6 — A apresentação pelo trabalhador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 35.^a

Faltas injustificadas

Serão consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas como justificadas.

Cláusula 36.^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 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação que se comprove ser falso.

Cláusula 37.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador se encontre impedido de comparecer ao serviço por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, o contrato suspende-se, cessando os direitos e deveres das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço da empresa no dia útil imediatamente seguinte, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 — A empresa pode contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da cláusula 5.^a

5 — Quanto a férias e subsídio de Natal, observar-se-á o disposto nas secções respectivas deste AE.

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

1 — O trabalhador poderá requerer ao empregador licença sem retribuição em caso de necessidade justificada.

2 — O empregador deve responder ao pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 15 dias.

3 — Durante o período de gozo da licença, cessam os direitos e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — A empresa pode recusar a concessão de licença nos casos previstos na lei.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 39.^a

Classificação de retribuições

Para efeitos do presente AE, entende-se por:

- a) «Retribuição mínima» a retribuição prevista no anexo n.º 7 para cada categoria profissional;
- b) «Retribuição base» a retribuição mensal ilíquida auferida pelo trabalhador de acordo com o respectivo período normal de trabalho;
- c) «Retribuição mensal» a retribuição mensal ilíquida auferida pelo trabalhador, a qual integra a retribuição base e qualquer outra prestação paga mensalmente com carácter de regularidade, por imperativo legal ou do presente AE, com exclusão do abono para falhas, do pagamento das despesas de deslocação, manutenção e representação e da retribuição por trabalho suplementar;
- d) «Retribuição anual» a retribuição correspondente a 14 vezes a última retribuição mensal auferida pelo trabalhador.

Cláusula 40.^a

Cálculo da retribuição horária

O valor da retribuição horária calcula-se com base na seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12):(52 \times n)$$

sendo *Rm* a retribuição mensal e *n* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

1 — A título de subsídio de Natal, o trabalhador tem direito a uma quantia correspondente à retribuição mensal, a qual deverá ser paga até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — No ano da admissão, o montante do subsídio de Natal é calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o montante do subsídio de Natal é calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 — Encontrando-se ou tendo estado o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador terá direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado, sem prejuízo do disposto na cláusula 50.^a

Cláusula 42.^a

Suplementos de retribuição

1 — Todos os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunais do trabalho, comissões de conciliação ou comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 % calculado sobre a retribuição mínima do respectivo grupo funcional, que não poderá ser inferior à retribuição mínima prevista para o nível de técnico administrativo (TAD).

2 — O trabalhador que seja admitido ou deslocado do seu posto habitual de trabalho para a função específica de secretariado dos órgãos de gestão ou de direcção ou dos seus membros tem direito a ser classificado, pelo menos, na categoria profissional de TAD e a um suplemento até perfazer a retribuição mínima prevista para o nível TAD sénior. O exercício destas funções pode cessar por decisão da entidade junto de quem são exercidas, caso em que o trabalhador será colocado noutra posto de trabalho, perdendo o direito ao referido suplemento.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores afectos a funções de tesouraria terão direito a um abono mensal para falhas correspondente a 5 % da retribuição mínima do nível de TAD, que será pago apenas se não se verificar qualquer discrepância entre os montantes registados como recebidos e os montantes efectivamente recebidos e registados como tal.

2 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que efectuem funções de cobrança sem que seja essa a sua função principal, os quais terão direito a um abono mensal para falhas equivalente a 2,5 % da retribuição mínima do nível TAD.

3 — Os abonos mencionados nos números anteriores deixarão de ser pagos durante as férias do trabalhador, nunca serão acrescidos ao subsídio de férias nem ao subsídio de Natal e cessarão logo que terminem as funções a que se referem.

4 — Quando o trabalhador faltar, mesmo justificadamente, pelo menos seis dias, seguidos ou interpolados, em cada mês, os valores acima fixados serão proporcionalmente reduzidos ao número total de faltas dadas.

5 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula não pressupõe a exclusão da responsabilidade dos trabalhadores aí referidos relativamente à obrigação de reposição dos montantes em falta.

Cláusula 44.^a

Despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores de todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste em Portugal contra a apresentação dos respectivos comprovativos, nos termos a definir em regulamento interno.

2 — As deslocações previstas na presente cláusula obedecerão aos seguintes princípios:

- a) As deslocações carecem de prévia autorização da empresa;
- b) A empresa encarrega-se do alojamento e transporte do trabalhador;
- c) O montante diário das ajudas de custo corresponde ao que, em cada momento, se encontrar em vigor na empresa, conforme aprovado pela comissão executiva e publicado pela Direcção de Recursos Humanos.

Cláusula 45.^a

Pagamento de deslocações efectuadas em serviço no estrangeiro

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores de todas as despesas incorridas nas deslocações ao estrangeiro em serviço e por causa deste contra a apresentação dos respectivos comprovativos, nos termos a definir em regulamento interno.

2 — As deslocações previstas na presente cláusula obedecem, com as devidas adaptações, aos princípios enunciados na cláusula anterior.

3 — O montante diário das ajudas de custo será definido em regulamento interno.

Cláusula 46.^a

Arredondamentos

Sempre que, nos termos deste AE, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 43.^a, 44.^a e 45.^a, far-se-á o arredondamento, quando necessário, para os cinco centimos de euro superiores.

CAPÍTULO V

Segurança social e assistência social

SECÇÃO I

Prestações complementares de segurança social

Cláusula 47.^a

Contribuições

1 — A empresa e o trabalhador contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos na lei.

2 — De acordo com o regime jurídico da segurança social, são as contribuições correspondentes suportadas pela empresa e pelo trabalhador, nas proporções ali estabelecidas.

Cláusula 48.^a

Benefícios complementares da segurança social

1 — A todos os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2001 será paga uma compensação, na data de reforma por velhice ou invalidez, no valor de $0,4 \times$ o número de anos de antiguidade \times a retribuição mínima prevista para o nível TAD, com um mínimo de 4 e um máximo de 10 meses.

2 — Para os trabalhadores admitidos antes do dia 1 de Janeiro de 2001 mantêm-se os direitos referidos nos números seguintes.

3 — Os trabalhadores referidos nos números anteriores têm direito vitalício às pensões complementares de reforma por velhice ou invalidez, sendo a primeira devida a partir da idade de reforma, tal como prevista no n.º 7 da presente cláusula, e a segunda a partir da verificação do facto que lhe deu origem.

4 — O quantitativo da pensão complementar de reforma é o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Antiguidade} \times 0,5\% \times \text{retribuição anual à data da reforma}$$

5 — O quantitativo anual atribuído pela empresa, adicionado ao valor anual da reforma paga pela segurança social, nunca pode ser inferior a 50% ou superior a 90% da retribuição anual.

6 — O direito à reforma por velhice deve ser exercido pelo trabalhador a partir do momento em que atinja a idade prevista no esquema de segurança social.

7 — Não obstante o disposto no número anterior, é obrigatória a passagem à reforma para os trabalhadores que completem 65 anos de idade a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o facto se verifique, devendo esta idade ser adaptada consoante as alterações do regime legal quanto às condições de atribuição da reforma por velhice.

8 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação de a empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que este se encontrava antes da reforma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

9 — As pensões complementares não são acumuláveis com as devidas por acidente de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

10 — Todas as demais regalias concedidas voluntariamente aos trabalhadores reformados, para além das previstas nesta cláusula, não poderão, em nenhuma circunstância, ser reduzidas.

11 — Os complementos previstos na presente cláusula serão pagos a partir da data da idade legal de reforma do trabalhador, salvo no caso de reforma por invalidez.

Cláusula 49.^a

Actualização das pensões de reforma

1 — A importância mensal recebida pelos reformados, no conjunto da pensão da segurança social e do complemento pela empresa, não pode ser inferior a 55% da retribuição mínima do nível TAD.

2 — O complemento pago pela empresa nunca pode ser reduzido no seu valor.

3 — Os reformados beneficiários deverão fazer prova, até final de Fevereiro de cada ano, das pensões que recebem de outras entidades não abrangidas por este AE.

SECÇÃO II

Assistência em caso de doença, acidente ou morte

Cláusula 50.^a

Subsídio de doença e complemento de subsídio de doença

1 — A empresa pagará aos trabalhadores, quando estes se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, a quantia correspondente à diferença entre o subsídio abaixo indicado e o subsídio de doença atribuído pela segurança social entre o 4.º e o 60.º dia de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença.

2 — No caso de a incapacidade temporária para o trabalho resultar de doença infecto-contagiosa, oncológica ou sida, a quantia referida no número anterior será paga aos trabalhadores entre o 4.º e o 90.º dia de incapacidade temporária para o trabalho.

3 — O montante do subsídio de doença atribuído pela segurança social e o respectivo complemento previsto nos números anteriores serão pagos directamente pela empresa ao trabalhador que a ele tenha direito, ficando esta sub-rogada nos direitos daqueles perante a segurança social relativamente ao montante daquele subsídio.

4 — Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

5 — Se, por efeito de doença, o trabalhador perder, total ou parcialmente, o direito ao subsídio de Natal, a empresa liquidará, até ao dia 15 de Dezembro, o montante que o trabalhador tiver direito a receber da segurança social, sendo posteriormente reembolsada por esta.

Cláusula 51.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1 — Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a sua retribuição mensal, mantendo-se o direito à retribuição e demais complementos, devidamente actualizados, correspondentes ao grupo funcional a que pertenceria se continuasse ao serviço.

2 — O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa através do seguro apropriado.

Cláusula 52.^a

Benefícios em caso de morte

1 — Todo o trabalhador ao serviço da empresa ou em situação de pré-reforma e que não se encontre a prestar trabalho, sob qualquer título, a favor de outra entidade terá direito, até atingir a idade da reforma obrigatória prevista neste AE, salvo reforma antecipada

por invalidez ou por vontade expressa do próprio, a um capital igual a oito vezes a retribuição mínima do nível TAD, arredondado para a meia centena de euros superior.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como beneficiárias. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros legais.

Cláusula 53.^a

Assistência hospitalar

1 — Por motivo de doença ou acidente, os trabalhadores no activo ou na situação de reforma terão direito a assistência no Hospital CUF — Infante Santo nas seguintes condições:

a) Garantias conferidas:

Internamento hospitalar;
Assistência hospitalar de urgência em regime externo;
Elementos auxiliares de diagnóstico e terapêutica em regime externo;
Tratamento em regime externo;
Consultas de medicina, traumatologia, ortopedia, plastia, fisioterapia, otorrino e cirurgia geral, enquanto estas consultas existirem no Hospital;

b) Comparticipação ao trabalhador no activo ou em situação de reforma: serão inteiramente gratuitos o internamento em enfermaria, elementos auxiliares de diagnóstico e terapêutica, bem como tratamentos em regime externo, quando acompanhados dos documentos comprovativos dos serviços médico-sociais ou outra entidade que os substitua;

c) O trabalhador no activo pagará 25 % da diferença após contribuição atribuída no caso de internamento em quarto privado ou semiprivado, salvo no período inicial de 15 dias, que será inteiramente suportado pela empresa;

d) Os trabalhadores no activo beneficiam do desconto de 30 % nas diárias de internamento em quarto particular e nos preços das tabelas de auxiliares de diagnóstico e terapêutica relativamente à assistência que for prestada a familiares de trabalhadores, tais como cônjuge e parentes em 1.º grau da linha recta, quando a cargo do trabalhador;

e) Aos trabalhadores na situação de reforma é concedido um desconto de 50 %, nos mesmos termos da alínea anterior, quando internados em quarto particular, até ao limite de 15 dias.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício da profissão a título privado ou em prestação de serviços a outro empregador não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

3 — As trabalhadoras, em caso de parto, e desde que o mesmo tenha lugar no Hospital CUF Descobertas, terão direito à cobertura de todas as despesas, segundo o esquema estabelecido no n.º 1, alíneas a) e d), com

excepção dos honorários médicos, que são limitados a € 253,45 em caso de parto normal ou a € 672,30 em caso de cesariana, € 253,45 por cada filho, em caso de parto gemelar, e € 403,46 no caso de parto distócico, o qual compreende todas as intervenções.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, no caso de os trabalhadores não recorrerem à utilização do corpo clínico do Hospital CUF, serão da sua conta os honorários médicos.

5 — A assistência hospitalar, nos termos previstos na presente cláusula, poderá ser efectuada através de seguro de saúde, a subscrever pela empresa, sem que tal importe qualquer acréscimo de despesas para o trabalhador para além das previstas na presente cláusula.

Cláusula 54.^a

Seguro de responsabilidade civil

Os trabalhadores têm direito a ficar abrangidos pelo seguro de responsabilidade civil efectuado pela empresa numa seguradora, o qual lhes dará cobertura nas condições expressas nessa apólice das responsabilidades que lhe possam ser imputadas relativamente à sua actividade profissional dentro das instalações e em representação da empresa.

Cláusula 55.^a

Refeições

1 — A empresa pagará um subsídio de refeição no valor de € 5,34, que será actualizado anualmente, não podendo o valor da refeição a pagar no refeitório do Hospital CUF — Infante Santo ser superior a 90% do valor recebido a título de subsídio. Para efeitos do presente número, a refeição inclui sopa, prato principal e sobremesa.

2 — Só há lugar ao pagamento do subsídio de refeição em dias de trabalho efectivo e desde que haja lugar à prestação de um período mínimo de trabalho de cinco horas consecutivas.

CAPÍTULO VI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 56.^a

Higiene no trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito a prestar o seu trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa, visando a redução do risco de doenças profissionais.

2 — A empresa e os trabalhadores obrigam-se a cumprir as respectivas obrigações legais em matéria de higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 57.^a

Segurança no trabalho

1 — A empresa assegurará a implementação das medidas previstas na lei destinadas a garantir a segurança no local de trabalho.

2 — Sem prejuízo de outras medidas que venham a ser implementadas pela empresa, será instituído nos locais de trabalho um procedimento de controlo da alcoolemia e do consumo de estupefacientes, cujos termos serão desenvolvidos em regulamento interno.

Cláusula 58.^a

Medicina no trabalho

A empresa assegurará a organização e o funcionamento dos serviços de medicina do trabalho, nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 59.^a

Protecção na maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, sem prejuízo da antiguidade e do direito a férias, devendo 90 desses dias ser gozados obrigatoriamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados antes do parto, de forma consecutiva ou interpolada.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no número anterior, devendo para tanto informar a empresa até sete dias após o parto por qual modalidade de licença opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

3 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o período estipulado no n.º 1 é de 30 dias.

4 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade será interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada, a partir de então, até final do período de licença.

5 — Durante o período da licença por maternidade será pago às trabalhadoras um complemento correspondente à diferença entre a sua retribuição mensal e o subsídio por maternidade previsto na legislação de segurança social em vigor.

6 — As trabalhadoras terão direito a um período de licença diária para amamentação ou aleitação de duas horas até o filho perfazer 1 ano, sem prejuízo da respectiva retribuição e demais regalias.

7 — As trabalhadoras poderão, ainda, gozar dos regimes especiais de prestação de trabalho, licenças e dispensas previstos na lei.

8 — Por decisão conjunta, por incapacidade ou morte da mãe, a licença por maternidade prevista no n.º 1 poderá ser gozada pelo pai.

9 — É obrigatório o gozo de pelo menos seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 60.^a

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre de forma devidamente comprovada a frequentar qualquer nível de educação escolar em instituição de ensino.

2 — Os níveis de educação escolar referidos no número anterior incluem qualquer curso do ensino oficial bem como pós-graduações.

3 — O trabalhador-estudante beneficia de todos os direitos e está adstrito ao cumprimento de todos os deveres previstos na lei.

4 — A concessão do estatuto de trabalhador-estudante depende de solicitação escrita do trabalhador e de decisão da empresa.

5 — A empresa poderá recusar a concessão do estatuto de trabalhador-estudante sempre que tal se revele comprometedor do seu normal funcionamento.

6 — Se o curso frequentado pelo trabalhador for no interesse e a pedido da empresa, esta suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação.

7 — Se o nível de ensino frequentado for do interesse exclusivo do trabalhador, mediante apreciação da empresa, este poderá obter a passagem a horário diferenciado ou a trabalho a tempo parcial, desde que essa alteração seja compatível com o normal funcionamento do serviço.

8 — Em cada ano lectivo, e sem prejuízo da retribuição, o trabalhador-estudante, além do direito a ausentar-se para prestação de provas, disporá de um período de licença até 15 dias, seguidos ou interpolados, para preparação de exames.

9 — As ausências para prestação de provas referidas no número anterior não podem exceder dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

10 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nos n.ºs 6 e 7 da presente cláusula será interrompido.

11 — Se o trabalhador passar ao regime diferenciado não terá direito a receber, por essa razão, qualquer suplemento.

12 — Caso o trabalhador-estudante passe a desempenhar a sua actividade em regime de trabalho a tempo parcial, ser-lhe-ão aplicáveis as disposições desse regime constantes da lei e do presente AE.

Cláusula 61.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Deverá ser facilitada a admissão aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta

derive de doença quer de acidente, na proporção de 2 por cada 100 novos trabalhadores admitidos, sendo-lhes facultadas as condições de trabalho adequadas à sua condição.

2 — Quando se verifique diminuição do rendimento de trabalho motivada por qualquer incapacidade parcial, devidamente justificada em termos médicos, a empresa deve procurar a colocação do trabalhador em posto de trabalho compatível com as aptidões e capacidades actuais.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, deverão envidar-se os esforços possíveis no sentido da reabilitação e reconversão do trabalhador.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 não poderão, em nenhum caso, ser prejudicados em quaisquer dos seus direitos ou regalias.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato

SECÇÃO I

Modalidades de cessação

Cláusula 62.^a

Modalidades de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Resolução pelo trabalhador com justa causa;
- e) Denúncia pelo trabalhador com aviso prévio;
- f) Despedimento colectivo;
- g) Extinção de posto de trabalho;
- h) Despedimento por inadaptação.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

3 — A justa causa terá de ser provada em procedimento disciplinar instaurado para o efeito, nos termos da cláusula 73.^a

Cláusula 63.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos casos e nos termos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Verificando-se o respectivo termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente e absoluta de o trabalhador prestar o seu trabalho ou a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 64.^a

Revogação por acordo

O trabalhador e a empresa podem revogar o contrato de trabalho, devendo o acordo constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, com menção expressa à data de celebração e de produção de efeitos.

Cláusula 65.^a

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa de despedimento, a empresa pode, nos termos previstos na lei e no presente AE, fazer cessar o contrato de trabalho, o que será sempre precedido de procedimento disciplinar, sendo assegurada a audição do trabalhador.

2 — Caso o despedimento venha a ser julgado ilícito, o trabalhador terá direito, em alternativa, a ser reintegrado ou a receber a indemnização legal, sem prejuízo do direito às retribuições vencidas desde a data do despedimento até à data da sentença.

Cláusula 66.^a

Resolução com justa causa

Ocorrendo justa causa para cessação do contrato nos termos previstos na lei, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida à empresa nos 30 dias subsequentes à ocorrência do motivo justificativo da resolução.

Cláusula 67.^a

Denúncia com aviso prévio

O trabalhador pode, ainda, denunciar livremente o contrato, nos termos da lei, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 68.^a

Despedimento colectivo

O despedimento colectivo que venha a ser promovido pela empresa fica sujeito ao procedimento previsto na lei, designadamente quanto a prazos e cálculo de indemnizações.

Cláusula 69.^a

Extinção de posto de trabalho

O disposto na cláusula anterior é aplicável, com as devidas adaptações, ao processo de extinção do posto de trabalho que venha a ser promovido pela empresa.

Cláusula 70.^a

Despedimento por inadaptação

O disposto na cláusula 68.^a é igualmente aplicável ao procedimento de despedimento por inadaptação.

SECÇÃO II

Poder disciplinar

Cláusula 71.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes à data em que a infracção dis-

ciplinar foi conhecida pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar e supõe sempre que o trabalhador seja ouvido em sua defesa.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que foi cometida.

3 — Caso a infracção disciplinar constitua igualmente crime, aplicar-se-ão os prazos de prescrição previstos na lei penal.

Cláusula 72.^a

Sanções aplicáveis

1 — A empresa poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição e antiguidade de 1 a 30 dias;
- d) Sanção pecuniária;
- e) Perda de dias de férias;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — As suspensões por infracção disciplinar não podem exceder 90 dias em cada ano civil.

4 — A aplicação de sanção de despedimento só pode ter lugar de acordo com o disposto nas cláusulas 65.^a e 73.^a

Cláusula 73.^a

Procedimento disciplinar

1 — A aplicação das sanções de suspensão ou de despedimento será obrigatoriamente precedida de procedimento disciplinar, com observância das seguintes formalidades:

- a) Comunicação escrita ao trabalhador com indicação dos comportamentos susceptíveis de constituírem infracção disciplinar e, caso constituam justa causa de despedimento, menção expressa da intenção de proceder à aplicação dessa sanção;
- b) A comunicação referida na alínea anterior será acompanhada de nota de culpa contendo a descrição circunstanciada dos factos imputáveis ao trabalhador;
- c) O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e apresentar resposta à nota de culpa, podendo requerer a realização de diligências probatórias, designadamente a inquirição de testemunhas, num total de 10 testemunhas, não podendo exceder 3 testemunhas por cada facto;
- d) Após a conclusão das diligências probatórias, apresentação do processo à comissão de trabalhadores, que poderá emitir parecer fundamentado no prazo de cinco dias úteis;

- e) Decorrido o prazo referido na alínea anterior, e nos 30 dias subsequentes, a empresa deverá proferir decisão, por escrito e devidamente fundamentada, sendo a mesma comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

2 — Com a notificação da nota de culpa, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, enquanto durar o procedimento disciplinar, caso a presença daquele se revele inconveniente.

3 — Além dos motivos que determinam a ilicitude do despedimento previstos na lei, o despedimento será considerado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou se esta não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputáveis ao trabalhador susceptíveis de constituírem justa causa de despedimento;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório previsto na alínea c) do n.º 1;
- c) A decisão não constar de documento escrito ou caso não tenha sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 74.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social, em comissões sindicais da empresa, bem como de delegados sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- c) Exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Ter posto autoridades competentes ou os sindicatos ao corrente de violações da lei, do AE os dos direitos sindicais sobre as condições de interesse para os trabalhadores;
- e) Ter intervindo como testemunha de outros trabalhadores.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), c), d) e e) do número anterior.

Cláusula 75.^a

Indemnizações por sanções abusivas

1 — Caso a empresa suspenda o trabalhador nos casos previstos nas alíneas a), c), d) e e) do n.º 1 da cláusula anterior pagar-lhe-á a importância equivalente a 10 vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro no caso da alínea b) do mesmo número.

2 — A aplicação abusiva da sanção de despedimento confere ao trabalhador o direito ao dobro da indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 65.^a

CAPÍTULO IX

Organização dos trabalhadores

Cláusula 76.^a

Actividade sindical na empresa

No exercício das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos e aos trabalhadores os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, cuja identificação deverá ser, nos termos da lei, comunicada à empresa;
- b) Elegerem, em cada local de trabalho, os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membros dos órgãos sociais, de associações sindicais ou de comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões fora do horário de trabalho nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho durante o horário de trabalho normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado reservado para o efeito informações de interesse sindical ou profissional;
- i) Exigir da empresa o cumprimento do presente AE e das leis sobre a matéria de trabalho e segurança que completem situações não previstas neste AE ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 77.^a

Comissão de trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm o direito de se organizar dentro da empresa mediante a constituição de comissões de trabalhadores.

2 — Às comissões de trabalhadores é garantido o exercício do controlo de gestão na empresa, nos termos da lei.

3 — As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste AE e na lei.

Cláusula 78.^a

Quotização sindical

1 — A empresa fica obrigada a proceder ao desconto da quota sindical de 1% sobre a retribuição mensal de cada trabalhador ao seu serviço e a enviar, até ao dia 10 de cada mês, a referida importância ao sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

2 — O trabalhador terá sempre garantido o direito de filiação sindical e de rectificação ou anulação dos sistemas previstos no número anterior.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

Princípios da liberdade e da boa fé

As partes comprometem-se, através da assinatura deste AE, a promover as diligências necessárias para que a empresa e os trabalhadores respeitem todas as cláusulas.

Cláusula 80.^a

Formação profissional dos trabalhadores

A empresa deve proporcionar aos seus trabalhadores formação profissional nos termos previstos na lei.

Cláusula 81.^a

Manutenção dos direitos e regalias

Da aplicação deste AE não pode resultar para qualquer trabalhador baixa de retribuição ou da categoria profissional.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1 — Os signatários do presente AE constituem e integram uma comissão paritária com a participação de representantes de todas as partes outorgantes com os seguintes objectivos:

- a) Interpretar as cláusulas e integrar lacunas do presente AE;
- b) Acompanhar e analisar eventuais problemas detectados na implementação do AE;
- c) Elaborar estudos preparatórios com vista às futuras revisões do AE.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada uma das entidades outorgantes, os quais poderão ser assessorados por especialistas especialmente designados para o efeito.

3 — A comissão paritária reunirá pela primeira vez no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do presente AE e sempre que uma das entidades o solicite, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

4 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade, não podendo haver absten-

ções e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

5 — A comissão paritária deverá, anualmente, elaborar um relatório com base nas informações recebidas.

Cláusula 83.^a

Prémio de antiguidade

O montante do prémio de antiguidade auferido pelos trabalhadores à data de entrada em vigor do presente AE será nessa data integrado no valor da respectiva retribuição base, deixando de existir a partir daquela data.

ANEXO N.º 1

Carreira profissional de enfermeiro

Cláusula 1.^a

Estrutura

1 — O grupo funcional dos enfermeiros tem uma carreira técnica e cargos de gestão.

2 — A carreira técnica compreende as seguintes categorias profissionais, por ordem crescente:

- i) Enfermeiro interno;
- ii) Enfermeiro;
- iii) Enfermeiro sénior;
- iv) Enfermeiro perito.

3 — Existem os seguintes cargos de gestão:

- i) Enfermeiro-gestor;
- ii) Enfermeiro-coordenador;
- iii) Enfermeiro-director.

4 — O acesso a um cargo de gestão, a exercer em regime de comissão de serviço, depende de nomeação da comissão executiva ou de recrutamento, sob proposta do enfermeiro-director.

Cláusula 2.^a

Condições de acesso

1 — Enfermeiro interno:

Formação — licenciatura em Enfermagem;
Experiência profissional — não exigida, dado tratar-se de início de carreira, estando o trabalhador sujeito a uma fase de aquisição de conhecimentos de duração entre dois e três anos.

2 — Enfermeiro:

Formação — licenciatura em Enfermagem ou experiência profissional equivalente;
Experiência profissional — igual ou superior a dois anos.

3 — Enfermeiro sénior:

Formação — licenciatura em Enfermagem ou experiência profissional equivalente;

Experiência profissional — igual ou superior a seis anos.

4 — Enfermeiro perito:

Formação — licenciatura em Enfermagem e pós-graduação ou equivalente;

Experiência profissional — igual ou superior a 10 anos.

5 — Enfermeiro-gestor:

Formação — licenciatura em Enfermagem ou experiência profissional equivalente. Curso de formação, desenvolvido internamente, sobre gestão para enfermeiros;

Experiência profissional — igual ou superior a oito anos.

6 — Enfermeiro-coordenador:

Formação — licenciatura em Enfermagem ou experiência profissional equivalente. Curso de formação, desenvolvido internamente, sobre gestão para enfermeiros;

Experiência profissional — igual ou superior a 10 anos, com experiência prévia em gestão de enfermagem.

7 — Enfermeiro-director:

Formação — licenciatura em Enfermagem ou experiência profissional equivalente. Curso de formação, desenvolvido internamente, sobre gestão para enfermeiros;

Experiência profissional — igual ou superior a 10 anos, com experiência prévia em gestão de enfermagem.

Cláusula 3.^a

Descrição de funções

1 — Enfermeiro interno:

Reporte — reporta hierarquicamente ao enfermeiro-gestor e funcionalmente ao enfermeiro perito, quando este exista. Sujeito a supervisão directa por parte do enfermeiro e do enfermeiro sénior, sendo a autonomia progressiva de acordo com as competências demonstradas.

Prestação de cuidados:

Colher dados para identificação das necessidades em cuidados de enfermagem, tendo como base os conceitos explicitados no quadro de referência do Hospital;

Elaborar o plano de cuidados de enfermagem em função dos fenómenos identificados e estabelecer prioridades, tendo em conta os recursos disponíveis;

Executar os cuidados de enfermagem planeados, favorecendo um clima de confiança, promovendo e envolvendo o cliente num processo educativo de autocuidado;

Integrar no planeamento e execução de cuidados a preparação da alta ou internamento;

Avaliar os cuidados de enfermagem prestados, efectuando os respectivos registos e analisando os factores que contribuíram para os resultados obtidos;

Reavaliar as necessidades do cliente em cuidados de enfermagem.

2 — Enfermeiro:

Reporte — reporta hierarquicamente ao enfermeiro-gestor e funcionalmente ao enfermeiro perito, quando este exista.

Funções — o enfermeiro desempenha com total autonomia as responsabilidades do enfermeiro interno acrescidas das seguintes:

Prestação de cuidados;

Responsabilizar-se pela distribuição aos auxiliares de acção médica das tarefas que lhes cabem por função;

Assegurar a integração e o acompanhamento dos enfermeiros internos.

Desenvolvimento profissional:

Realizar ou colaborar em estudos sobre problemas de enfermagem visando a melhoria da qualidade dos mesmos;

Utilizar os resultados de estudos e de trabalhos de investigação para a melhoria dos cuidados de enfermagem;

Participar nas acções que visem a articulação entre cuidados de saúde primários e cuidados de saúde diferenciados;

Colaborar na formação realizada no serviço.

3 — Enfermeiro sénior:

Reporte — reporta hierarquicamente ao enfermeiro-gestor e funcionalmente ao enfermeiro perito, quando este exista.

Funções — o enfermeiro sénior apresenta as mesmas responsabilidades do enfermeiro acrescidas das seguintes:

Prestação de cuidados:

Orientar e coordenar as equipas de enfermagem na prestação de cuidados de saúde;

Nesta fase, o titular desta função tem competências específicas numa área de intervenção (por exemplo: bloco operatório, internamento, etc.), no sentido de aprofundar conhecimentos via experiência e prestar cuidados de saúde de enfermagem cuja situação seja mais complexa.

Desenvolvimento profissional:

Responsabilizar-se pela formação em serviço do pessoal de enfermagem e auxiliares de acção médica, elaborando o plano de actividades em articulação com a chefia;

Pode ter responsabilidades transversais (por exemplo: formação, infecção, auditoria aos processos e à qualidade, etc.), desde que demonstre ter as características e capacidades necessárias.

4 — Enfermeiro perito:

Reporte — reporta hierarquicamente ao enfermeiro-gestor.

Funções — o enfermeiro perito tem as mesmas responsabilidades do enfermeiro sénior acrescidas das seguintes:

Prestação de cuidados:

Programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem de maior complexidade que impliquem uma formação numa especialidade;

Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os distribuir e adequar às necessidades existentes;

Dar apoio técnico em matéria da sua especialidade; Pode ter responsabilidades transversais (por exemplo: formação, infecção, auditoria aos processos e à qualidade, etc.), desde que demonstre ter as características e capacidades necessárias.

5 — Enfermeiro-gestor:

Reporte — reporta hierarquicamente ao enfermeiro-coordenador e ao enfermeiro-director.

Funções — o enfermeiro-gestor tem as mesmas responsabilidades previstas para a carreira técnica acrescidas das seguintes:

Gestão de cuidados:

Promover e colaborar na definição e actualização de normas e critérios para a prestação de cuidados de enfermagem;

Favorecer boas relações interpessoais na equipa de enfermagem e de outros colaboradores;

Avaliar o desempenho do pessoal da unidade;

Promover a divulgação na unidade de informação com interesse para os colaboradores;

Determinar os recursos materiais necessários para prestar cuidados de enfermagem;

Assegurar a implementação e controlo do desenvolvimento de projectos transversais (por exemplo: formação, infecção, auditoria aos processos e à qualidade, etc.);

Participar na escolha de material e equipamento para prestação de cuidados no serviço;

Conhecer os custos dos recursos utilizados na prestação de cuidados e encontrar mecanismos que garantam a sua utilização correcta e o controlo dos gastos efectuados;

Propor ao enfermeiro-director a necessidade em enfermeiros e outros colaboradores da unidade tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os distribuir e adequar às necessidades existentes, nomeadamente através da elaboração de horários e planos de férias;

Participar na determinação custos-benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem;

Favorecer e contribuir para um bom clima organizacional através do desenvolvimento da comunicação aos diversos níveis da organização;

Favorecer e contribuir para um bom acolhimento e acompanhamento do cliente.

Desenvolvimento profissional:

Implementar métodos de trabalho que favoreçam um melhor nível de desempenho dos trabalhadores e responsabilizar-se pela garantia da qualidade dos cuidados prestados;

Planear e implementar, com a equipa de enfermagem, acções que visem a melhoria da qualidade dos cuidados, procedendo à respectiva avaliação;

Propor e implementar um plano de acção anual, envolvendo e motivando o pessoal da unidade no desenvolvimento de estratégias predefinidas e objectivos a alcançar;

Quando necessário, prestar cuidados de enfermagem directos tendo em vista a orientação e formação dos colaboradores da unidade;

Criar condições para que sejam efectuados estudos e trabalhos de investigação pelo pessoal de enfermagem da unidade;

Realizar ou colaborar em trabalhos de investigação sobre a gestão de serviços de enfermagem/cuidados de enfermagem;

Utilizar os resultados de estudo e trabalhos de investigação na melhoria da gestão do serviço;

Criar condições para a realização de actividades de formação para os enfermeiros e outros trabalhadores na unidade e colaborar nessa formação, quando tal se justifique;

Pode ter responsabilidades transversais (por exemplo: formação, infecção, auditoria aos processos e à qualidade, etc.), desde que demonstre ter as características e capacidade necessárias.

6 — Enfermeiro-coordenador:

Reporte — reporta hierarquicamente ao enfermeiro-director.

Funções — o enfermeiro-coordenador tem as mesmas responsabilidades previstas para a carreira técnica acrescidas das seguintes:

Gestão de cuidados:

Colaborar com o enfermeiro-director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para os serviços do Hospital;

Colaborar com o enfermeiro-director na orientação dos enfermeiros-gestores para a definição de normas e critérios para a prestação de cuidados de enfermagem visando a concretização;

Propor a afectação e distribuição dos recursos humanos necessários a cada serviço;

Colaborar com o enfermeiro-director no estabelecimento de critérios referentes à mobilidade do pessoal nos serviços;

Colaborar com o enfermeiro-director na avaliação de enfermeiros-gestores;

Colaborar com os enfermeiros-gestores na avaliação do desempenho do pessoal dos serviços;

Dar parecer ao enfermeiro-director sobre a escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados;

Gerir a distribuição das vagas pelos doentes que requerem internamento (gestão de camas);

Elaborar o plano de acção anual e respectivo relatório;

Favorecer e contribuir para um bom clima organizacional através do desenvolvimento da comunicação aos diversos níveis da organização;

Favorecer e contribuir para um bom acolhimento ao cliente.

Desenvolvimento profissional:

Colaborar com o enfermeiro-director na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados nos serviços, tendo em conta os recursos humanos e os materiais existentes;

Promover reuniões periódicas com os enfermeiros-gestores no sentido de melhorar a dinâmica dos mesmos e a qualidade dos cuidados;

Colaborar em estudos de investigação sobre gestão de serviços de enfermagem;

Participar em estudos que visem a determinação do custo-benefício no âmbito dos cuidados de enfermagem;
Colaborar com o enfermeiro-director na definição, divulgação e avaliação das políticas formativas dos serviços.

7 — Enfermeiro-director:

Reporte — reporta directamente à comissão executiva.

Funções — o enfermeiro-director tem as mesmas responsabilidades previstas para a carreira técnica acrescidas das seguintes:

Prática profissional, ética e legal — assegurar o cumprimento dos aspectos deontológicos da filosofia de enfermagem.

Gestão de cuidados:

Estabelecer e assegurar o cumprimento das estratégias, políticas e objectivos da sua área;
Definir, controlar e analisar desvios e introduzir medidas correctivas no orçamento da sua área;
Definir e manter actualizada, de acordo com a metodologia existente, a estrutura organizativa da sua área de actuação;
Assegurar a divulgação da informação relevante a grupos alvo utilizando os canais e os *timings* mais adequados;
Participar na elaboração do plano anual da actividade e seu acompanhamento;
Propor o cálculo da dotação de colaboradores de enfermagem e auxiliares de acção médica e assegurar o seu cumprimento.

Desenvolvimento profissional:

Conhecer, promover e actuar de acordo com os valores da empresa;
Gerir, acompanhar e desenvolver os seus trabalhadores;
Elaborar relatórios de controlo do funcionamento da área de actuação analisando desvios e propondo medidas correctivas;
Garantir a adequação dos meios aos objectivos de qualidade e rentabilidade definidos;
Colaborar na escolha de material e equipamento para prestação de cuidados;
Assegurar o bom relacionamento com entidades internas e externas;
Desenvolver e implementar instrumentos de garantia de qualidade nas unidades.

Cláusula 4.^a

Evolução na carreira

1 — A evolução na carreira técnica e ou o acesso a cargos de gestão realizar-se-ão nos termos referidos nas cláusulas 10 e 12.^a do AE, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 — A disponibilidade de vagas é decidida pela comissão executiva, sob proposta do enfermeiro-director.

3 — A demonstração de competências é objecto de observação no próprio local de trabalho e avaliada através de um processo de acompanhamento directo *on job*.

4 — A decisão final do processo de evolução na carreira é da competência da comissão executiva, sob proposta do enfermeiro-director.

5 — A evolução na carreira só é possível dentro do mesmo serviço, pelo que, ocorrendo mudança de serviço, o trabalhador ingressará na categoria de enfermeiro para efeitos de adaptação ao novo serviço.

6 — O regresso à carreira técnica segue os termos previstos na cláusula 11.^a do AE, com as devidas adaptações.

ANEXO N.º 2

Carreira profissional de auxiliar de acção médica

Cláusula 1.^a

Estrutura

O grupo funcional de auxiliar de acção médica (AAM) tem apenas uma carreira técnica, não existindo cargos de gestão, compreendendo aquela as seguintes categorias profissionais, por ordem crescente:

- i) AAM júnior;
- ii) AAM;
- iii) AAM sénior;
- iv) AAM especialista.

Cláusula 2.^a

Condições de acesso

1 — AAM júnior:

Formação — ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente;
Experiência profissional — não exigida, dado tratar-se de início de carreira.

2 — AAM:

Formação — ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente;
Experiência profissional — três anos de experiência.

3 — AAM sénior:

Formação — ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente;
Experiência profissional — seis anos de experiência.

4 — AAM especialista:

Formação — ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente;
Experiência profissional — oito anos de experiência.

Cláusula 3.^a

Descrição de funções

Salvo no que respeita ao AAM júnior, a descrição de funções de cada categoria profissional inclui as funções da categoria profissional anterior.

1 — AAM júnior — sob orientação e controlo de um enfermeiro:

Colaborar nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;

Colaborar no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;
Colaborar na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmiti-los ao enfermeiro.

2 — AAM — sob orientação e controlo de um enfermeiro:

Colaborar nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;
Colaborar no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;
Colaborar na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmiti-los ao enfermeiro;
Participar na formação e enquadramento de novos profissionais.

3 — AAM sénior — sob orientação e controlo de um enfermeiro:

Colaborar nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;
Colaborar no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;
Colaborar na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmiti-los ao enfermeiro;
Participar na formação e enquadramento de novos profissionais;
Colaborar na prestação de cuidados a determinados clientes sob orientação e acompanhamento do enfermeiro.

4 — AAM especialista — sob orientação e controlo de um enfermeiro:

Especialista num domínio específico da actividade;
Colaborar nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;
Colaborar no apoio às pessoas dependentes para cumprir necessidades elementares da vida quotidiana;
Colaborar na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmiti-los ao enfermeiro;
Participar na formação e enquadramento de novos profissionais;
Colaborar na prestação de cuidados a determinados clientes sob orientação e acompanhamento do enfermeiro.

Cláusula 4.^a

Evolução na carreira

A evolução na carreira realizar-se-á nos termos referidos nas cláusulas 10.^a e 12.^a do AE.

ANEXO N.º 3

Carreira profissional de técnico

Cláusula 1.^a

Estrutura

1 — O grupo funcional de técnico (TEC) tem uma carreira técnica e cargos de gestão.

2 — A carreira técnica compreende as seguintes categorias profissionais, por ordem crescente:

- i) TEC júnior;
- ii) TEC;
- iii) TEC sénior;
- iv) TEC especialista.

3 — Existem os seguintes cargos de gestão:

- i) Gestor;
- ii) Coordenador;
- iii) Director.

Cláusula 2.^a

Condições de acesso

1 — TEC júnior:

Formação — licenciatura;
Experiência profissional — não exigida, dado tratar-se de início de carreira.

2 — TEC:

Formação — licenciatura;
Experiência profissional — entre 3 e 5 anos.

3 — TEC sénior:

Formação — licenciatura;
Experiência profissional — entre 5 e 8 anos.

4 — TEC especialista:

Formação — licenciatura;
Experiência profissional — entre 8 e 10 anos.

5 — Gestor:

Formação — licenciatura;
Experiência profissional — entre 5 e 8 anos.

6 — Coordenador:

Formação — licenciatura;
Experiência profissional — entre 6 e 8 anos.

7 — Director:

Formação — licenciatura;
Experiência profissional — 8 anos.

Cláusula 3.^a

Descrição de funções

Salvo no que respeita ao TEC júnior, a descrição de funções de cada categoria profissional e de cada cargo de gestão inclui, respectivamente, as funções da categoria profissional anterior e das categorias profissionais da carreira técnica.

1 — TEC júnior:

Domínio de disciplinas técnicas específicas adquiridas através de formação profissional. Experiência em:

Desenvolvimento de actividades diárias segundo orientações específicas;
Realização de tarefas que implicam operações diversas a conjugar de forma coerente em função do objectivo a atingir, necessitando de análise de informações por vezes variadas;

Necessita de supervisão próxima e directa.

2 — TEC:

Domínio de áreas técnicas especializadas enquadradas por políticas e orientações, podendo participar em trabalhos de análise e investigação. Experiência em:

Desenvolvimento de actividades com autonomia;
Lidar com novas situações ou questões e propor soluções;
Realização de tarefas que implicam a resolução de problemas diversos e complexos. As soluções requerem imaginação, capacidade de análise e síntese e conjugação de operações complexas, com aplicação de várias técnicas, que necessitam de interpretação de informações diversas;

Necessita de supervisão global;

Pode orientar formal ou informalmente outros colaboradores.

3 — TEC sénior:

Domínio de áreas técnicas, incluindo, em regra, a orientação de actividades de estudo e desenvolvimento de novos produtos/técnicas e procedimentos. Experiência em:

Propor soluções na sua maioria inovadoras, conduzindo eventualmente à recriação de instrumentos técnicos;
Lidar com situações complexas que exigem análise e definição precisa de problemas potenciais;
Coordenação e realização de trabalhos complexos exigindo a síntese de várias análises e a escolha da solução apropriada, o que pode levar a mudanças ou inovações em relação às técnicas e ou métodos em prática;

Pode eventualmente ter a supervisão de outros trabalhadores.

4 — TEC especialista:

Tem uma experiência e conhecimentos profundos não só da função como também da área/organizações/mercado onde se insere, o que permite:

Emitir opiniões e pareceres aquando da definição de políticas e projectos;
Ser visto como um consultor qualificado;

Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

5 — Gestor — experiência em:

Gestão de uma área ou serviço, reportando a um coordenador ou director;
Contribuição na definição de políticas e objectivos;
Planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;
Controlo do grupo de colaboradores, designadamente recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;
Gestão dos meios à disposição da função: humanos, materiais, e financeiros;
Agir com liberdade apenas limitada pelo âmbito da função, orçamento e objectivos;
Participação na gestão (ou controlo) do volume de negócios e ou de despesas/custos, embora com pouca influência directa;
Decisões com impacte significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço.

6 — Coordenador em direcções de grande dimensão e em que se justifique a coordenação de vários serviços. Deve ter experiência em:

Contribuição na definição de políticas e objectivos;
Planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;
Controlo do grupo de colaboradores, designadamente recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;
Gestão dos meios à disposição da função: humanos, materiais e financeiros;
Agir com liberdade apenas limitada pelo âmbito da função, orçamento e objectivos;
Participação na gestão (ou controlo) do volume de negócios e ou de despesas/custos, embora com pouca influência directa;
Decisões com impacte significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço.

7 — Director — experiência em:

Gestão de uma ou mais áreas, reportando à comissão executiva;
Contribuição na definição de políticas e objectivos;
Planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;
Controlo do grupo de colaboradores, incluindo recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;
Gestão operacional: análise, compreensão, diagnóstico e recomendações em termos de organização;
Agir com liberdade apenas limitada pelo âmbito da função, orçamento e objectivos;
Participação na gestão (ou controlo) do volume de negócios e ou de despesas/custos;

Decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global do departamento/direcção, podendo afectar o planeamento, a qualidade e os custos.

Cláusula 4.^a

Evolução na carreira

1 — A evolução na carreira realizar-se-á nos termos referidos nas cláusulas 10.^a e 12.^a do AE.

2 — O regresso à carreira técnica segue os termos previstos na cláusula 11.^a do AE, com as devidas adaptações.

ANEXO N.º 4

Carreira profissional de técnico de saúde

Cláusula 1.^a

Estrutura

1 — O grupo funcional de técnico de saúde (TSA) compreende os ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica, de acordo com a indicação e descritivos constantes das cláusulas 2.^a e 3.^a, respectivamente, do presente anexo.

2 — Este grupo funcional tem uma carreira técnica e cargos de gestão.

3 — A carreira técnica compreende as seguintes categorias profissionais, por ordem crescente:

- i) TSA júnior;
- ii) TSA;
- iii) TSA sénior;
- iv) TSA especialista.

4 — Existem os seguintes cargos de gestão:

- i) TSA gestor;
- ii) TSA director.

Cláusula 2.^a

Ramos abrangidos

O grupo funcional de TSA abrange os seguintes ramos:

Ramo de engenharia sanitária — o engenheiro sanitário é um profissional habilitado com grau de especialista para aplicar os princípios da engenharia à prevenção, ao controlo e à gestão dos factores ambientais que afectam a saúde e o bem-estar físico, mental e social do homem, bem como aos trabalhos e processos envolvidos na melhoria de qualidade do ambiente;

Ramo de farmácia — o técnico superior de saúde farmacêutico é o profissional habilitado com o grau de especialista responsável pela problemática do medicamento assegurando a prestação de assistência medicamentosa ao doente, desenvolvendo para o efeito actividades de carácter técnico e científico relacionadas com a terapêutica e a sua eficácia, a utilização do medicamento e as suas implicações no doente, a informação e educação sanitária;

Ramo de física hospitalar — o físico hospitalar é o profissional habilitado com o grau de especialista responsável pela aplicação dos métodos da física à respectiva área das ciências médicas em que trabalha, assegurando a colaboração na parte da física e engenharia médicas com outros especialistas médicos, competindo-lhe em cada área o planeamento das aplicações, o parecer técnico para aquisição e manutenção do equipamento, a realização dos actos físicos, a assessoria técnico-científica e de investigação, o planeamento e a organização das instalações nos seus aspectos técnicos, a supervisão das condições de segurança, funcionamento do equipamento e aplicação de forma a evitar danos a doentes, pessoal e público em geral, de acordo com as normas vigentes ao nível nacional e internacional e ainda a colaboração e parecer técnico na elaboração, revisão e actualização dessas mesmas normas;

Ramo de genética — o técnico superior de saúde de genética é o profissional habilitado com o grau de especialista para desenvolver funções científicas e técnicas em áreas orientadas para o estudo e compreensão da etiologia das doenças, sua prevenção e diagnóstico no âmbito da genética humana;

Ramo laboratório — o técnico superior de saúde do ramo de laboratório é o profissional habilitado com o grau de especialista, para desenvolver funções técnicas e científicas em áreas orientadas não só para o estudo e compreensão da etiologia das doenças, sua prevenção, diagnóstico e controlo terapêutico, mas também para o estudo de diversos factores que afectam o bem-estar físico e social do homem;

Ramo de nutrição — o nutricionista é o profissional habilitado com o grau de especialista que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional;

Ramo de veterinária — o médico veterinário é um profissional habilitado com o grau de especialista para desenvolver funções científicas e técnicas em áreas orientadas para o estudo e compreensão da alimentação racional, higiene e nutrição, bem como para a medicina e cirurgia experimental.

Cláusula 3.^a

Profissões abrangidas

O grupo funcional de TSA abrange as seguintes profissões:

Técnico de análises clínicas e de saúde pública — desenvolvimento de actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios com fins de diagnóstico e de rastreio;

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanoatológica — tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, óptica electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopato-

- lógico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica;
- Técnico de audiologia — desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular;
- Técnico de cardiopneumologia — centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica;
- Dietista — aplicação de conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares;
- Técnico de farmácia — desenvolvimento de actividades no circuito do medicamento tais como análises e ensaios farmacológicos; interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição; controlo da conservação, distribuição e *stocks* de medicamentos e outros produtos; informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento;
- Fisioterapeuta — centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura baseadas na estrutura e função do corpo utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida;
- Higienista oral — realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais;
- Técnico de prótese dentária — realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados;
- Técnico de medicina nuclear — desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes;
- Técnico de neurofisiologia — realização de registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas;
- Ortopedista — desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anormalias associadas; realização de exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; acções de sensibilização; programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde;
- Técnico ortoprotésico — avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor ou à sua substituição no caso de amputações e de desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário;
- Técnico de radiologia — realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;
- Terapeuta da fala — desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal.

Cláusula 4.^a

Condições de acesso

- 1 — TSA júnior:
 - Formação — licenciatura;
 - Experiência profissional — não exigida, dado tratar-se de início de carreira.
- 2 — TSA:
 - Formação — licenciatura;
 - Experiência profissional — de quatro a seis anos.
- 3 — TSA sénior:
 - Formação licenciatura;
 - Experiência profissional — oito anos.
- 4 — TSA especialista:
 - Formação — licenciatura;
 - Experiência profissional — 10 anos.

5 — TSA gestor:

Formação — licenciatura;
Experiência profissional — de seis a oito anos.

6 — TSA director:

Formação — licenciatura;
Experiência profissional — oito anos.

Cláusula 5.^a

Descrição de funções

§ Salvo no que respeita ao TSA júnior, a descrição de funções de cada categoria profissional e de cada cargo de gestão inclui, respectivamente, as funções da categoria profissional anterior e das categorias profissionais da carreira técnica.

1 — TSA júnior. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Apoia operacionalmente o técnico de saúde ou o técnico de saúde sénior na recolha de meios, na preparação do cliente ou prestação de serviços de saúde;

A autonomia é progressiva e de acordo com os conhecimentos demonstrados.

2 — TSA. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

Realiza cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação e diagnóstico do doente; Assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente;

Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha; Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos clientes;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde;

Participa em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação;

Apoia a integração e acompanha o desenvolvimento dos técnicos de saúde júnior.

3 — TSA sénior. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

Recolhe os meios e presta os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção ou ao diagnóstico;

Realiza e assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento ou a reabilitação do doente;

Assegura a gestão, o aprovisionamento e a manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, podendo participar nas respectivas comissões de análise e escolha;

Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos utentes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos, e assegura o registo de exames e tratamentos efectuados;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde;

Desenvolve e ou participa em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação.

4 — TSA especialista. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Desenvolve projectos de estudo, investigação e formação no âmbito da respectiva profissão;

Emite pareceres técnico-científicos em matéria da sua profissão, enquadrando-os na organização e planificação do respectivo serviço de saúde; Integra comissões especializadas em matéria da respectiva profissão;

Valida os estudos, investigações e programas de formação contínua, no âmbito da sua profissão; Colabora na elaboração dos relatórios e programas de actividades do seu serviço;

Apoia o director ou gestor na monitorização e validação dos indicadores de actividades/produção; Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

Realiza cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico do doente;

Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando nas respectivas comissões de análise e escolha;

Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos clientes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos e assegurar o registo de exames e tratamentos efectuados;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde.

5 — TSA gestor. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Assegura a gestão de um serviço (eventualmente mais, de acordo com a dimensão respectiva);

Assegura a gestão de um serviço (eventualmente mais, de acordo com a dimensão respectiva);

Participa na definição da política de saúde e promove os serviços a prestar, propondo medidas adequadas à melhoria sistemática dos cuidados de saúde;

Promove e controla a qualidade dos serviços prestados, tendo em vista a sua optimização;

Realiza cuidados/actos directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico do doente;

Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando nas respectivas comissões de análise e escolha;

Define, de acordo com o plano de negócio da unidade, os objectivos de produção do serviço, tomando as iniciativas para tal;

Presta informações e esclarecimentos às solicitações hierárquicas;

Monitoriza os indicadores de actividade e toma acções correctivas;

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional.

6 — TSA director. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

- Define a política de saúde dos diversos serviços a prestar, propondo as medidas adequadas à melhoria sistemática dos cuidados;
- Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da actividade profissional;
- Define e monitoriza, de acordo com o plano de negócio das unidades de diagnóstico e terapêutica, os objectivos de produção;
- Realiza cuidados/actos directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico do doente;
- Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde, para a prossecução eficaz dos cuidados de saúde;
- Emite pareceres técnicos e presta informações e esclarecimentos à solicitação das hierárquicas;
- Promove e controla a qualidade dos serviços prestados, tendo em vista a sua optimização;
- Responsável pela gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos;
- Elabora o plano e relatório de exercício dos respectivos serviços.

Cláusula 6.^a

Evolução na carreira

1 — A evolução na carreira realizar-se-á nos termos referidos nas cláusulas 10.^a e 12.^a do AE.

2 — O regresso à carreira técnica segue os termos previstos na cláusula 11.^a do AE, com as devidas adaptações.

ANEXO N.º 5

Carreira profissional de técnico administrativo

Cláusula 1.^a

Estrutura

1 — O grupo funcional de técnico administrativo (TAD) tem uma carreira técnica e cargos de gestão.

2 — A carreira técnica compreende as seguintes categorias profissionais, por ordem crescente:

- i) TAD júnior;
- ii) TAD;
- iii) TAD sénior.

3 — Existem os seguintes cargos de gestão:

- i) Gestor administrativo;
- ii) Coordenador administrativo;
- iii) Director administrativo.

Cláusula 2.^a

Condições de acesso

1 — TAD júnior:

- Formação — ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente;
- Experiência profissional — não exigida, dado tratar-se de início de carreira.

2 — TAD:

- Formação — ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente;
- Experiência profissional — dois anos e meio a seis anos.

3 — TAD sénior:

- Formação ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente;
- Experiência profissional — mínimo de seis anos.

4 — Gestor administrativo:

- Formação — bacharelato ou experiência equivalente;
- Experiência profissional — de seis a oito anos.

5 — Coordenador administrativo:

- Formação — licenciatura ou experiência equivalente;
- Experiência profissional — de seis a oito anos.

6 — Director administrativo:

- Formação — licenciatura ou experiência equivalente;
- Experiência profissional — de seis a oito anos.

Cláusula 3.^a

Descrição de funções

§ Salvo no que respeita ao TAD júnior, a descrição de funções de cada categoria profissional e de cada cargo de gestão inclui, respectivamente, as funções da categoria profissional anterior e das categorias profissionais da carreira técnica.

1 — TAD júnior. — De acordo com a actividade:

- Executa actividades administrativas/operacionais enquadradas por normas e procedimentos;
- Tem supervisão directa e frequente.

2 — TAD. — De acordo com a actividade:

- Executa funções administrativas/operacionais sob supervisão;
- Aplica soluções conhecidas dentro de normas e procedimentos definidos para solucionar problemas.

3 — TAD sénior. — De acordo com a actividade:

- Executa funções administrativas sob supervisão ocasional;
- Soluciona problemas rotineiros e operacionais;
- Pode ter formação ou experiência equivalente num domínio administrativo específico.

4 — Gestor administrativo. — De acordo com a actividade:

- Possui experiência em vários domínios administrativos, integrando-os e adaptando-os às necessidades, o que permite:

- Coordenar uma equipa de funções administrativas, orientando e controlando as suas actividades;
- Definir, adaptar e implementar processos;

Executa funções administrativas/operacionais.

5 — Coordenador administrativo. — Experiência em:

- Gestão de um ou vários serviços, reportando a um director;
- Contribuição na definição de políticas e objectivos;
- Planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;
- Controlo do grupo de colaboradores, designadamente recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;
- Gestão dos meios à disposição da função — humanos, materiais e financeiros;
- Ação com liberdade apenas limitada pelo âmbito da função, orçamento e objectivos;
- Participação na gestão (ou controlo) do volume de negócios e ou de despesas/custos, embora com pouca influência directa;
- Decisões com impacte significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço.

6 — Director administrativo. — Experiência em:

- Gestão de uma área ou serviço;
- Contribuição na definição de políticas e objectivos;
- Planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;
- Controlo do grupo de colaboradores, designadamente recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;
- Gestão dos meios à disposição da função — humanos, materiais e financeiros;
- Ação com liberdade apenas limitada pelo âmbito da função, orçamento e objectivos;
- Participação na gestão (ou controlo) do volume de negócios e ou de despesas/custos, embora com pouca influência directa;
- Decisões com impacte significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço.

Cláusula 4.^a

Evolução na carreira

1 — A evolução na carreira realizar-se-á nos termos referidos nas cláusulas 10.^a e 12.^a do AE, com as especificidades previstas na presente cláusula.

2 — A passagem de TAD júnior para TAD pressupõe um período mínimo de seis meses de exercício de funções na primeira categoria.

3 — No final desse período de seis meses, caso não haja lugar à progressão para a categoria de TAD — e mantendo-se o contrato de trabalho em vigor — o trabalhador continuará a exercer as funções de TAD júnior durante, pelo menos, mais um ano.

4 — No final do período de um ano referido no número anterior, caso não haja lugar à progressão para a categoria de TAD — e mantendo-se o contrato de

trabalho em vigor — o trabalhador continuará a exercer as funções de TAD júnior por novo período de um ano.

5 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício das funções de TAD júnior não poderá exceder a duração máxima de dois anos e meio, havendo lugar, no termo desse período, caso o contrato de trabalho se mantenha em vigor, à progressão para a categoria profissional de TAD.

6 — Ao exercício de funções de TAD júnior caberá uma remuneração diferenciada, nos termos do anexo n.º 7, consoante aquele se verifique no período inicial de seis meses e em cada um dos períodos subsequentes de um ano.

7 — O regresso à carreira técnica segue os termos previstos na cláusula 11.^a do AE, com as devidas adaptações.

ANEXO N.º 6

Carreira profissional de serviços gerais

Cláusula 1.^a

Estrutura

1 — O grupo funcional de serviços gerais (SGE) tem uma carreira técnica e a cargos de gestão.

2 — A carreira técnica compreende as seguintes categorias profissionais, por ordem crescente:

- i) SGE júnior;
- ii) SGE;
- iii) SGE sénior.

3 — Neste grupo funcional existe o cargo de gestão de gestor de SGE.

Cláusula 2.^a

Condições de acesso

1 — SGE júnior:

Formação — ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente;
Experiência profissional — não exigida, dado tratar-se de início de carreira.

2 — SGE:

Formação — ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente;
Experiência profissional — três a quatro anos.

3 — SGE sénior:

Formação ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente;
Experiência profissional — de quatro a seis anos.

4 — Gestor de SGE:

Formação — ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente;
Experiência profissional — seis anos.

Cláusula 3.^a

Descrição de funções

§ Salvo no que respeita ao SGE júnior, a descrição de funções de cada categoria profissional e de cada cargo de gestão inclui, respectivamente, as funções da categoria profissional anterior e das categorias profissionais da carreira técnica.

1 — SGE júnior:

Executa tarefas, enquadrado por normas e procedimentos;
Tem supervisão directa e frequente.

2 — SGE:

Executa funções de âmbito operacional, sob supervisão;
Aplica soluções conhecidas para a resolução de problemas rotineiros.

3 — SGE sénior:

Executa funções de âmbito operacional, sob supervisão ocasional;

As tarefas podem dar origem a problemas, que soluciona com soluções conhecidas e experimentadas.

4 — Gestor de SGE:

Coordena uma equipa de funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas actividades;
Define, adapta e implementa processos;
Define necessidades do serviço e acompanha os diversos indicadores da actividade, reportando-os de acordo com os processos e normas estabelecidas;
Executa funções de âmbito operacional.

Cláusula 4.^a

Evolução na carreira

1 — A evolução na carreira realizar-se-á nos termos referidos nas cláusulas 10.^a e 12.^a do AE.

2 — O regresso à carreira técnica segue os termos previstos na cláusula 11.^a do AE, com as devidas adaptações.

ANEXO N.º 7

Tabela salarial

(Em euros)

Carreira			Retribuição mínima
Nome		Nível	
Enfermeiro	ENF-P	Enfermeiro perito	1 269,61
	ENF-S	Enfermeiro sénior	1 097,91
	ENF	Enfermeiro	1 002,44
Auxiliar de acção médica	ENF-I	Enfermeiro interno	954,65
	AAM-E	Auxiliar de acção médica especialista	573
	AAM-S	Auxiliar de acção médica sénior	545,50
	AAM	Auxiliar de acção médica	534
Técnico	AMM-J	Auxiliar de acção médica júnior	450
	TEC-E	Técnico especialista	1 309,68
	TEC-S	Técnico sénior	828,85
	TEC	Técnico	681,23
Técnico de saúde	TEC-J	Técnico júnior	582,84
	TSS-E	Técnico de saúde especialista	1 269,61
	TSS-S	Técnico de saúde sénior	1 097,91
	TSS	Técnico de saúde	1 002,44
Técnico administrativo	TSS-J	Técnico de saúde júnior	954,65
	TAD-S	Administrativo sénior	828,85
	TAD	Administrativo	681,23
	TAD-J	Administrativo júnior-3	641,12
Serviços gerais		Administrativo júnior-2	611,98
	SGE-S	Administrativo júnior-1	582,84
	SGE	Serviços gerais sénior	671,56
	SGE-J	Serviços gerais	573
		Serviços gerais júnior	450

Lisboa, 29 de Dezembro de 2005.

Pela ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A.:

Vasco Luís de Mello, administrador.
Pedro Lucena e Valle, administrador.

Pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

Isidro Pinto, membro da direcção executiva.
Luís Martins Dias, membro da direcção executiva.
Carla Sofia Grilo Mirra, mandatária e advogada do STAS.
Manuel Oliveira Pereira, mandatário e membro do conselho geral.

Depositado em 20 de Janeiro de 2006, a fl. 118 do livro n.º 10, com o n.º 11/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a ADP — Adubos de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alterações salariais e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1996, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga a empresa ADP — Adubos de Portugal, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de adubos, e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange um empregador e 500 trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 33.^a

Período normal de trabalho

1 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 34.^a e 34.^a-A

Trabalho por turnos

6 e 2 — *(Respectivamente, são suspensos nos termos do artigo 16.º do Regulamento de Trabalho por Turnos de 23 de Outubro de 2003.)*

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 54.^a

Pequenas deslocações

1 e 2 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

3 — Os valores previstos na alínea b) são afixados, respectivamente, em € 2,59 e em € 11,70, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações no continente

1 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

2 — *(Idem.)*

a) *(Idem.)*

b) A um subsídio diário de deslocação de € 4,82.

c) *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

d) *(Idem.)*

e) *(Idem.)*

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de € 11,18.

Cláusula 57.^a

Grandes deslocações ao Estrangeiro

1 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

a) *(Idem.)*

b) *(Idem.)*

c) *(Idem.)*

d) Subsídio diário de deslocação no valor de € 16,62.

2 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 62.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de € 64 033,48 contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 64.^a

Regime especial de deslocações

1 a 5 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 68.^a

Férias

Período e época de férias

1 a 12 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 89.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de € 735 (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

- Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 32 % (€ 235,20 na vigência desta revisão);
- Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 30 % (€ 220,50 na vigência desta revisão);
- Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 28 % (€ 205,80 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos com duas folgas variáveis 25 % (€ 183,75 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 22,5 % (€ 165,38 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 20,5 % (€ 150,68 na vigência desta revisão).

2 e 8 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 93.^a

Abono para falhas

1 e 3 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 99.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de € 235,98.

Cláusula 100.^a

Refeitório e subsídio de alimentação

1 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 é fixado em € 10,10 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com as das tabelas salariais.

CAPÍTULO XII

Cláusula 106.^a

Diuturnidades de antiguidade

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixada em € 12,50 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 e 4 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 107.^a

Prevenção às fábricas

(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)

ANEXO

Tabelas de remunerações

Aumento de 2,60 % sobre o valor da tabela salarial horizontal presentemente em vigor, com arredondamento ao euro superior.

Garantia de um aumento mínimo de € 35.

Tabela salarial

ADP — Adubos de Portugal S. A. — Tabela de progressão horizontal — 2005

(Em euros)

Níveis	Escalações						
	A	B	C	D	E	F	G
1	2040	2147	2259	2377	2470	2582	2691
2	1769	1862	1956	2048	2147	2234	2327
3	1582	1664	1751	1862	1918	1999	2080
4	1387	1460	1534	1608	1664	1751	1825
5	1221	1281	1348	1410	1460	1541	1603
6	1004	1050	1107	1153	1193	1246	1294
7	919	957	1000	1050	1084	1124	1170
8	865	900	926	957	1000	1050	1090
9	840	874	900	926	957	1000	1050
10	777	807	828	874	900	926	957
11	751	771	792	807	828	874	900
12	723	751	777	792	807	849	874
13	694	720	756	771	792	807	849
14	679	705	720	741	756	792	828
15	665	690	705	718	731	756	782

Grelha de enquadramento

Escalões	Auxiliar de escritório	Vendas/armazém	Construção civil	Desenho	Electricistas	Trabalhadores de escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Quadros superiores	Produção	Laboratório	Rodoviários
1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	VI	—	—	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	V	—	—	—
3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	IV	—	—	—
4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	III	—	—	—
5	—	Promotor técnico de vendas.	—	—	—	—	—	—	—	II	—	—	—
6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	I	—	—	—
7	—	—	Encarregado A ...	Desenhador projectista.	Encarregado A ...	—	Encarregado A ...	Encarregado A ...	Encarregado A ...	—	—	Analista-coordenador A.	—
8	—	Encarregado/caixeiro.	Encarregado B ...	—	Encarregado B ...	—	Encarregado B ...	Encarregado B ...	Encarregado B ...	—	—	Analista-coordenador B.	—
9	—	—	Oficial principal A	Desenhador principal A.	—	—	—	—	—	—	—	Analista principal A.	—
10	—	—	Oficial principal B	Desenhador principal B.	—	—	—	—	—	—	—	Analista principal B.	—
11	—	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador de 1.ª	Oficial de 1.ª	—	—	—	—	—	—	Analista de 1.ª	—
12	—	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador de 2.ª	Oficial de 2.ª	—	—	—	—	—	—	Analista de 2.ª	Motorista.

Escalões	Auxiliar de escritório	Vendas/armazém	Construção civil	Desenho	Electricistas	Trabalhadores de escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Quadros superiores	Produção	Laboratório	Rodoviários
13	—	Operador de cargas e descargas.	Oficial de 3. ^a	Desenhador de 3. ^a	Oficial de 3. ^a	Terceiro-escriturário.	Foguetiro de 3. ^a . . .	Oficial de 3. ^a	Oficial de 3. ^a Entregador de ferramentas. Lubrificador.	—	Operador de 3. ^a	Analista de 3. ^a . . .	—
14	Contínuo	—	—	Praticante	Praticante ^a	—	Ajudante de foguetiro.	Praticante	Praticante	—	Praticante	—	—
15	—	Servente	Servente	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Alverca, 3 de Novembro de 2005.

Pela ADP — Adubos de Portugal, S. A.:

João Paulo Lagos do Amaral Cabral, administrador.

Lúis Filipe Conceição Pereira, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Aurélino Santos Marques, mandatário.

Pela FENSIO — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

Fausto Rodrigues Marques, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractivas, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pela SNTICI — Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial:

Vítor Carlos Romão Bento, mandatário.

Vitor Manuel Pereira Luz, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Sofia Guimarães, mandatário.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 27 de Junho de 2005. — O Secretariado: *António Maria Teixeira de Matos Cordeiro — Joaquim Manuel Galhanas da Luz.*

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura do texto da revisão do AE/ADP — Aduos de Portugal — 2005 em representação dos seguintes sindicatos:

SENSIQ — Sindicato de Quadros;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

Sindicato dos Economistas;

SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros.

Lisboa, 10 de Janeiro de 2006. — O Secretariado Nacional: *João de Deus Gomes Pires, presidente — Alfredo Manuel Nobre Marques, vogal.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Janeiro de 2006. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 18 de Janeiro de 2006, a fl. 118 do livro n.º 10, com o n.º 10/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Constituição da comissão paritária.

Dando cumprimento ao disposto na cláusula 86.^a do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2003, os signatários indicam como membros constituintes da comissão paritária a ser criada os seguintes elementos:

Em representação da Associação de Empregadores:

Membros efectivos:

Dr. João de Brito Lopes Antunes.

Dr.^a Maria Margarida Zapico Salgado.

Sabina Duarte Silva.

Membro suplente — Dr.^a Cláudia Cardoso Pereira Almeida Brandão.

Em representação da Associação Sindical:

Membros efectivos:

António Jorge de Jesus Caetano.

Víctor Manuel Araújo Correia.

Carlos Martinho Soares Almeida.

Membros suplentes:

Vitorino da Silva Machado.

Manuel Pinheiro Ramos da Silva.

Alípio Cachiço Marinho.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP, que passa a denominar-se Sind. dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários — SAMP — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 4 de Novembro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 29 de Julho de 1977.

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários, abreviadamente designado por SAMP, reger-se-á pelas disposições constantes da legislação reguladoras das associações sindicais, designadamente pelo disposto nas secções I e IV do capítulo I, subtítulo I do título III do Código do Trabalho e pelos presentes estatutos.

Artigo 3.º

O Sindicato representa os trabalhadores que, em qualquer parte do território nacional, desempenham actividade em empresas ligadas ao sector portuário, tráfego local, navegação nacional ou internacional, por via marítima ou fluvial, de cabotagem ou longo curso, em quaisquer transportes de passageiros ou de cargas, rebocagens, extrações de areias e afins, obras portuárias, dragagens, estaleiros navais e em quaisquer outras actividades afins, existentes ou que venham a ser criadas, nomeadamente os profissionais do serviço de terra dos armadores da marinha mercante, agentes de navegação, de tráfego, cargas e descargas e de quaisquer empresas que se dediquem às actividades referidas.

§ único.

Artigo 5.º

O Sindicato defende a unidade e solidariedade entre todos os trabalhadores, com respeito pela eventual especificidade das características inerentes a certos grupos de funções.

Artigo 10.º

.....
§ único. — Ao novo sócio é entregue gratuitamente um exemplar dos estatutos e de toda a regulamentação existente, bem como o cartão de identificação, o qual deve indicar a natureza da actividade e categoria profissional.

Artigo 26.º

As deliberações das assembleias gerais, quando se trate de carácter vinculativo para o Sindicato, só serão efectividades quando o número de votantes for, no mínimo, de, pelo menos, 25 % do total de associados em cada uma das regiões, salvo nos casos de maioria especificamente exigida nestes estatutos.

Artigo 39.º

.....
.....
c) Os sobrescritos e a carta sejam remetidos dentro de outro sobrescrito dirigido ao presidente da mesa da assembleia eleitoral mesmo que, para aquele fim, o envie directamente aos órgãos administrativos da secção regional do Norte.

Artigo 47.º

A direcção do Sindicato é constituída por nove membros eleitos pela assembleia geral eleitoral, dos quais sete para exercer efectivamente funções e dois suplentes,

que serão chamados a exercer funções pelo presidente da direcção no caso de impedimento, prolongado ou definitivo, ou demissão de qualquer dos efectivos. A direcção deve integrar elementos das regiões Norte e Sul e que trabalhem nas actividades portuárias e de navegação.

§ 1.º O limite das regiões Norte e Sul é o rio Mondego, considerando-se da região Sul os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas ilhas e Regiões Autónomas.

§ 2.º Na primeira reunião de direcção, os seus membros elegerão entre si um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e três vogais.

§ 3.º A direcção apenas pode deliberar validamente desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros e entre eles se incluam elementos pertencentes a todas as regiões e actividades mencionadas no presente artigo.

§ 4.º As deliberações são tomadas pelo voto da maioria dos presentes.

Artigo 49.º

A direcção reunirá com a regularidade que os seus membros decidirem, mas nunca menos de uma em cada dois meses, sendo exaradas em livro de actas próprio as deliberações tomadas.

Artigo 50.º

(Revogado.)

Artigos 51.º a 71.º

(Passam a artigos 50.º a 70.º, com a mesma redacção.)

Artigo 71.º

A sede do Sindicato é na Rua de Congosta do Abade, 83, 1.º, 4450 Leça da Palmeira, podendo ser alterada por deliberação da assembleia geral.

Artigo 72.º

(Redacção do actual artigo 75.º)

Artigos 73.º e 74.º

(Revogados.)

Registados em 18 de Janeiro de 2006, 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 10, a fl. 83 do livro n.º 2.

Sind. dos Professores da Região Centro Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 7 de Dezembro de 2005, aos estatutos do Sindicato dos Professores da Região Centro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 11, de 15 de Junho de 1995.

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Âmbito profissional

1 — O Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) é, no centro do País, a associação sindical de docentes da educação pré-escolar e escolar de todos os níveis, sectores e modalidades e de outros trabalhadores com formação equivalente que exercem funções docentes, técnico-pedagógicas — consideradas como funções docentes no âmbito das convenções colectivas e dos estatutos de carreira docente aplicáveis — e de investigação, recebendo remuneração de entidade patronal, independentemente do vínculo jurídico de emprego.

2 — Podem também ser sindicalizados no SPRC professores e educadores, técnicos de educação e investigadores aposentados ou reformados, desde que tenham exercido funções nas condições do n.º 1.

3 — Também podem filiar-se no SPRC os professores, técnicos de educação e investigadores que sejam sócios de cooperativas de ensino, desde que aí desempenhem as funções acima referidas.

4 — Têm, igualmente, direito a filiar-se ou a manter-se filiados no Sindicato todos os trabalhadores que procurem o primeiro emprego como educador ou professor e possuam habilitação profissional orientada para a docência, ou que, tendo exercido funções docentes e candidatando-se à docência, se encontrem desempregados, até ao limite de três anos.

5 — Os professores que, nos termos do número anterior, ultrapassem o limite de três anos poderão solicitar a manutenção da qualidade de sócio por igual período.

6 — Os profissionais referidos no n.º 1 passam a ser designados, nos presentes estatutos, por professores.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

1 — O SPRC abrange todos os concelhos dos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Viseu e ainda os concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Sever do Vouga e Vagos, do distrito de Aveiro, e os concelhos de Alcobaca, Alvaiázere, Ansião, Batalha, Castanheira de Pêra, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Pedrógão Grande, Pombal e Porto de Mós, do distrito de Leiria.

2 — Poderão manter-se inscritos no SPRC os professores que temporariamente se encontrem deslocados em escolas situadas fora do âmbito geográfico definido no n.º 1.

Artigo 3.º

Sede e delegações

O SPRC tem a sua sede em Coimbra e terá em cada distrito delegações e subdelegações, de acordo com as suas necessidades organizativas.

Artigo 4.º

Símbolo e bandeira

O SPRC tem como símbolo as letras «S» e «P» maiúsculas, parcialmente sobrepostas com as palavras «Região Centro», e usará estandarte, bandeira, galhardete e selo.

CAPÍTULO II

Dos princípios, objectivos e competências

Artigo 5.º

Princípios

O SPRC rege-se pelos seguintes princípios:

- a) Democracia sindical, garantia de controlo das estruturas organizativas pelas bases, eficácia sindical e unidade dos trabalhadores do ensino;
- b) Solidariedade entre os trabalhadores na luta por uma organização sindical única e independente;
- c) Exercício da sua actividade com total independência relativamente ao Estado, patronato, partidos políticos e instituições religiosas.

Artigo 6.º

Objectivos

Constituem objectivos do SPRC:

- a) Defender por todos os meios ao seu alcance os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como grupo profissional, de acordo com estes estatutos e com parâmetros deontológicos da profissão docente;
- b) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- c) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural;
- d) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade colectiva;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical, social, cultural e profissional dos associados;
- f) Promover a ligação e aproximação das diversas categorias de docentes para a concretização das suas reivindicações comuns;
- g) Empenhar-se na reforma das estruturas sócio-económicas e culturais que permitam o acesso de toda a população a qualquer grau de ensino;
- h) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores e suas organizações sindicais representativas, reforçando os níveis de participação na Federação Nacional dos Professores;
- i) Participar na acção sindical internacional dos docentes;
- j) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores com os restantes trabalhadores, nomeadamente no âmbito da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública e da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- k) Colaborar com outras organizações, nomeadamente no que respeita às questões do ensino,

da aprendizagem e nas actividades de promoção cultural dos trabalhadores;

- l) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 7.º

Competências

Ao SPRC compete, nomeadamente:

- a) Participar em todos os processos de negociação que digam respeito aos associados, incluindo remuneração do trabalho, condições do exercício da profissão docente e sistema educativo;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- c) Exigir e fiscalizar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra, aos associados nos conflitos resultantes das relações do trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em casos de despedimento;
- f) Constituir, administrar e gerir instituições ou estruturas de carácter profissional e social, individualmente ou em colaboração com outras entidades, designadamente centros de formação de professores;
- g) Integrar, em nome dos seus associados, os conselhos que se criem para definir as grandes opções de política educativa, científica e cultural;
- h) Fomentar a criação e actividade de núcleos sindicais;
- i) Promover publicações periódicas de um boletim, jornais, circulares, realizar reuniões, organizar bibliotecas, a fim de proporcionar uma visão global dos problemas de todos os trabalhadores;
- j) Promover manifestações culturais e desportivas;
- k) Realizar congressos, seminários, conferências e encontros sobre temas específicos;
- l) Receber a quotização dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão, bem como o pagamento das contribuições devidas às organizações de que é membro e informar regularmente os associados sobre o movimento económico respectivo;
- m) Declarar a greve.

Artigo 8.º

Democracia sindical

1 — É garantida a liberdade de expressão, reconhecendo-se a existência de correntes de opinião, cuja responsabilidade de organização, exterior ao SPRC, é da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião decorrem do exercício do direito de participação dos sócios do SPRC, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate das ideias e dos princípios orientadores da actividade sindical.

3 — A forma de participação e expressão das correntes de opinião no SPRC rege-se por normas definidas e aprovadas pelos órgãos competentes do Sindicato.

4 — Para as iniciativas do SPRC que tenham como objectivo a definição de orientações, deverá ser elaborado um regulamento próprio de acordo com os princípios e os objectivos fundamentais do SPRC, devendo ser previstas as condições de apresentação e a metodologia do debate das propostas.

5 — O direito de participação das correntes de opinião não pode prevalecer sobre o direito de participação individual, nem sobre os interesses gerais do Sindicato.

Artigo 9.º

Participação em estruturas sindicais

O ingresso em estruturas sindicais de tipo superior (uniões e ou confederações) ou o abandono dessas estruturas resultará da vontade expressa dos sindicalizados através de voto secreto em assembleias gerais (de região ou distritais), convocadas para o efeito.

CAPÍTULO III

Dos associados, quotização e regime disciplinar

Artigo 10.º

Filiação

É vedado aos órgãos competentes para apreciar os pedidos de admissão recusar a filiação no Sindicato com base em quaisquer motivos não expressamente previstos nestes estatutos, designadamente com base nas convicções políticas, religiosas ou sindicais dos que solicitarem a sua inscrição.

Artigo 11.º

Admissão

1 — A admissão no Sindicato far-se-á mediante proposta apresentada pelo interessado à direcção.

2 — Considera-se automaticamente admitido o professor que, tendo solicitado a sua admissão nos termos do número anterior, não haja sido avisado da decisão de recusa nos termos e no prazo referido no n.º 1 do artigo 12.º

Artigo 12.º

Recusa de admissão

Se a direcção recusar a admissão:

- 1) A decisão de recusa e as razões da mesma devem ser comunicadas ao interessado, por meio de carta registada com aviso de recepção, remetida para a morada indicada na proposta de admissão, no prazo máximo de 15 dias;
- 2) O interessado pode interpor recurso para a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos dentro dos oito dias seguintes ao recebimento da comunicação a que se refere o número anterior, alegando as razões que tiver por convenientes;
- 3) A decisão sobre o recurso será tomada pela comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos

na primeira sessão que se realizar após a data de recepção do recurso, devendo ser convocada sessão para esse fim se nenhuma outra estiver prevista para os 60 dias imediatos.

Artigo 13.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1) Participar activamente em toda a actividade do Sindicato;
- 2) Contribuir para o debate clarificador das decisões a tomar, através da livre expressão e discussão dos diferentes pontos de vista nas várias estruturas em que a vida do Sindicato se organiza;
- 3) Ser informados sobre todas as orientações e decisões de carácter político-sindical dos diferentes órgãos do Sindicato.
- 4) Eleger, ser eleitos e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- 5) Requerer a convocação de plenários e assembleias gerais, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- 6) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, nomeadamente dos meios por ele criados para a sua formação profissional, social, sindical e cultural;
- 7) Exigir da direcção o esclarecimento dos motivos e o fundamento dos seus actos;
- 8) Examinar os documentos de contabilidade, bem como as actas das reuniões de direcção;
- 9) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação, por escrito, à direcção.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Pagar regularmente a quotização;
- b) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência e aposentação ou a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por motivo de serviço militar, a situação de desemprego ou as mudanças de actividade ou de situação profissional;
- c) Participar na actividade do Sindicato e manter-se dela informado, quer tomando parte em reuniões sindicais, quer integrando grupos de trabalho para que for eleito ou designado, salvo por motivo devidamente justificado;
- d) Contribuir para a difusão dos princípios e objectivos do Sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- f) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os associados que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional, nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos;
- b) Deixarem de pagar as quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês após a recepção do aviso;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) O requeiram através de carta dirigida à direcção do Sindicato.

Artigo 16.º

Suspensão da qualidade de sócio

1 — Os sócios que transitoriamente exercerem funções diferentes das consignadas no artigo 1.º ou outras que considerem incompatíveis com a condição de associado devem requerer à direcção a suspensão dessa qualidade.

2 — A suspensão prevista no número anterior cessará automaticamente quando essa intenção for comunicada pelo próprio à direcção, após verificada a cessação das condições que a motivaram.

Artigo 17.º

Quotização

1 — A quota de cada sindicalizado corresponde a 1 % do seu vencimento íliquido.

2 — Os sistemas de cobrança serão decididos pela assembleia geral, sob proposta da direcção, competindo a cada associado a opção por cada uma das modalidades aprovadas.

3 — A revisão da taxa de quotização far-se-á em assembleia geral, tendo em conta a situação financeira do Sindicato e mediante propostas dos executivos distritais ou da direcção.

Artigo 18.º

Isenção do pagamento de quotas

1 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que:

- a) Tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem a prestar serviço militar;
- c) Se encontrem desempregados.

2 — a) Os sócios aposentados beneficiam, no momento da aposentação, de uma redução de 50 % no montante da quota a pagar, caso manifestem a intenção de usufruir desta redução.

b) Os sócios na situação de reforma ou de aposentação, adquirida até ao dia 15 de Março de 1997, poderão continuar, desde que assim se manifestem, a beneficiar da isenção total de pagamento de quota.

Artigo 19.º

Exercício do poder disciplinar

1 — Tem competência disciplinar a direcção do Sindicato.

2 — O processo disciplinar deve ser instaurado sempre que a direcção tenha conhecimento de factos concretos imputados aos associados e que, no seu entender, possam objectivamente integrar uma infracção disciplinar.

3 — O processo disciplinar compreende três fases:

- a) De instrução;
- b) De instrução contraditória;
- c) De decisão.

4 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes à reunião de direcção em que tais factos foram julgados passíveis deste procedimento.

5 — Da decisão da direcção cabe recurso no prazo de 10 dias a contar da notificação para a CFRC.

Artigo 20.º

Garantia de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa, de acordo com o processo disciplinar referido no artigo anterior, que será instruído por uma comissão de três membros, sendo um indicado pela direcção e dois eleitos pela assembleia de delegados do distrito a que o associado pertence.

Artigo 21.º

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 a 90 dias;
- d) Expulsão.

CAPÍTULO IV

Da estrutura organizativa

Artigo 22.º

Órgãos do Sindicato

Os órgãos da estrutura sindical são:

1) Organização sindical de base, composta por:

- a) Núcleo sindical de base;
- b) Delegado e ou comissão sindical de delegados sindicais;

2) Organização distrital, composta por:

- a) Assembleia distrital de sócios;
- b) Executivo distrital;
- c) Assembleia distrital de delegados sindicais;

3) Organização regional, composta por:

- a) Assembleia geral de sócios;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direcção;
- d) Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos;
- e) Assembleia geral de delegados sindicais.

SECÇÃO I

Organização de base

Artigo 23.º

Núcleo sindical

1 — O núcleo sindical de base é composto por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais e pertencentes a um estabelecimento de ensino, agrupamento de escolas, de freguesia ou concelho.

2 — O núcleo sindical de base elege o seu órgão executivo (delegado sindical ou comissão sindical).

3 — O núcleo sindical de base deve promover iniciativas e tomadas de posição, no âmbito da escola ou do grupo de escolas em que se insere, de acordo com os princípios e objectivos do SPRC.

4 — Os núcleos sindicais de base de uma determinada área geográfica (do mesmo ou de vários níveis, sectores ou modalidades de educação e ensino) podem encontrar formas de cooperação, nos termos destes estatutos, devendo os respectivos delegados sindicais realizar, neste âmbito, um trabalho conjunto.

Artigo 24.º

Delegado sindical

Poderá ser eleito delegado sindical todo o professor sindicalizado, em exercício de funções docentes, desde que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não ter interesses financeiros nem exercer cargos directivos de nomeação num estabelecimento de ensino particular, salvo se se tratar de direcção exclusivamente pedagógica;
- c) Não exercer cargos na administração central.

Artigo 25.º

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais obedecerá à legislação em vigor e a normas regulamentares que venham a ser aprovadas em assembleia geral.

2 — O conjunto dos delegados sindicais efectivos e suplentes constitui a comissão sindical.

Artigo 26.º

Eleição de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, efectivos e suplentes, serão eleitos por lista ou nominalmente pelos professores sindicalizados do respectivo núcleo, por sufrágio universal.

2 — A eleição realizar-se-á, sempre que possível, até 30 de Novembro, devendo a assembleia ser convocada com, pelo menos, uma semana de antecedência.

3 — O mandato dos delegados sindicais, por princípio, é anual, devendo eles, permanecendo no mesmo núcleo sindical, assegurar o exercício de funções até nova eleição, mantendo os direitos inerentes às suas funções.

4 — Da eleição será lavrada acta, assinada pelo presidente da assembleia eleitoral e por dois secretários.

5 — Na impossibilidade de cumprimento dos n.ºs 1 e 2 deste artigo, será pela direcção designado um associado que desempenhará essas funções até que estejam reunidas as condições para se proceder àquela eleição.

Artigo 27.º

Funções do delegado sindical

1 — Ao delegado sindical compete estabelecer, manter e desenvolver o contacto entre o núcleo de base, o executivo distrital e a direcção do Sindicato, estimulando a participação activa dos professores na vida sindical.

2 — Ao delegado sindical compete incentivar tomadas de posição do núcleo sindical no âmbito da escola ou dos grupos de escolas em que se insere.

3 — Quando em assembleia de delegados, poderá deliberar sobre questões para que tenha sido mandatado, não contrariando a orientação geral definida pelo seu núcleo.

4 — Em questões processuais, o delegado sindical tem inteira liberdade de acção.

Artigo 28.º

Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído pelos professores sindicalizados do seu núcleo, reunidos em assembleia convocada expressamente para o efeito com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

2 — A assembleia, convocada no mínimo por um terço dos associados do núcleo, decidirá em escrutínio directo e secreto, produzindo efeitos a decisão desde que tomada por maioria absoluta.

SECÇÃO II

Organização distrital

Artigo 29.º

Assembleia distrital de sócios

A assembleia distrital de sócios é composta por todos os sócios da área distrital sindical no pleno gozo dos seus direitos. Podem ser sectoriais, plurisectoriais e gerais.

Artigo 30.º

Reuniões da assembleia distrital de sócios

1 — A assembleia distrital de sócios reúne ordinária e extraordinariamente.

2 — Serão consideradas reuniões ordinárias todas as que tenham data fixada nestes estatutos.

3 — A assembleia distrital de sócios reunirá ordinariamente uma vez por ano, sempre que possível até ao fim do 1.º período lectivo.

4 — A assembleia distrital de sócios reunirá também ordinariamente, de três em três anos, para proceder à eleição dos executivos distritais, cujos membros integram a direcção, em simultâneo com a assembleia geral de sócios que elege os órgãos regionais do Sindicato.

5 — Serão consideradas reuniões extraordinárias todas as que forem convocadas a pedido dos diferentes órgãos associativos, as determinadas por situações anormais e as que forem requeridas por, pelo menos, um décimo dos sócios da área distrital sindical.

Artigo 31.º

Convocação e funcionamento da assembleia distrital de sócios

1 — A assembleia distrital de sócios será convocada pelo executivo distrital ou pelo núcleo regional da direcção do Sindicato, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Para os efeitos previstos na alínea e) do artigo seguinte, a assembleia distrital de sócios será convocada pela mesa da assembleia geral ou pela direcção do sindicato, que deverá dirigir o seu funcionamento.

3 — Sempre que a situação o imponha as assembleias distritais de sócios poderão ser convocadas, extraordinariamente, no prazo de quarenta e oito horas.

4 — As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

5 — A mesa da assembleia distrital de sócios será composta por cinco elementos, sendo dois do executivo distrital ou da direcção do Sindicato e três eleitos pelo plenário no início de cada sessão.

6 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes.

7 — O regimento da assembleia geral referido no artigo 41.º aplica-se, com as devidas adaptações, à convocação e ao funcionamento da assembleia distrital de sócios enquanto esta não possuir um regimento específico.

Artigo 32.º

Competência das assembleias distritais de sócios

São competências das assembleias distritais de sócios:

- a) Deliberar sobre os assuntos que digam especificamente respeito aos associados dos distritos;

- b) Apreciar, discutir e votar as propostas do executivo distrital ou da direcção do Sindicato;
- c) Apreciar, discutir e votar os actos dos corpos gerentes e as conclusões das comissões técnicas;
- d) Elaborar propostas para discussão e aprovação nos órgãos regionais do Sindicato;
- e) Eleger e destituir os membros do executivo distrital, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 33.º

Executivos distritais

1 — Os executivos distritais são os órgãos de direcção distrital.

2 — Deverão integrá-los obrigatoriamente representantes de, pelo menos, dois terços dos níveis, modalidades e sectores de educação e ensino existentes no respectivo distrito e serão compostos por um mínimo de 9 e um máximo de 41 elementos efectivos.

3 — Os executivos distritais são eleitos por um período de três anos, em votação secreta e universal, em assembleia distrital de sócios expressamente convocada para o efeito pela mesa da assembleia geral ou pela direcção do Sindicato.

4 — O funcionamento interno dos executivos distritais será objecto de regulamento próprio a aprovar pela direcção mediante propostas daqueles órgãos e após debate amplo nestas estruturas sindicais.

5 — Se, por motivo de abandono das actividades de, pelo menos, metade dos seus membros, for notória a dificuldade de trabalho do executivo, a direcção pode propor eleições intercalares para a sua substituição, ouvidos os elementos em exercício.

Artigo 34.º

Funções dos executivos distritais

São funções dos executivos distritais:

- a) Dirigir e coordenar a acção sindical conjunta de todos os sectores de ensino no âmbito do distrito;
- b) Tomar decisões dentro das linhas definidas pela assembleia distrital de sócios, sobretudo no que respeita à actividade sindical do distrito;
- c) Executar as decisões tomadas pela direcção do Sindicato que digam respeito aos assuntos dos sindicalizados do distrito;
- d) Executar as tarefas de administração necessárias à sua actividade sindical, em ligação com a Tesouraria da direcção;
- e) Assegurar a difusão da informação sobre a actividade sindical, sectorial e geral;
- f) Assegurar ligações interdistritais ao nível regional;
- g) Convocar as assembleias distritais de sócios e as assembleias de delegados sindicais do distrito, nos termos dos estatutos.

Artigo 35.º

Destituição dos executivos distritais

1 — Os executivos distritais poderão ser destituídos por sufrágio universal e secreto, em assembleia distrital

de sócios convocada expressamente para o efeito, a requerimento de:

- a) Uma assembleia distrital de sócios;
- b) Uma assembleia distrital de delegados sindicais.

2 — Caso a assembleia distrital de sócios aprove a destituição do executivo, elegerá obrigatoriamente um executivo provisório, composto no mínimo por cinco elementos, que se manterá em exercício por um período não superior a seis meses.

Artigo 36.º

Assembleia distrital de delegados sindicais

1 — A assembleia distrital de delegados sindicais é constituída por todos os delegados e comissões sindicais da respectiva área distrital sindical.

2 — Podem também nelas participar delegados sindicais de outras áreas distritais sindicais nas condições a definir pela direcção.

3 — Os delegados sindicais suplentes participarão na assembleia como membros de pleno direito quando em substituição dos delegados efectivos.

4 — Nas assembleias distritais de delegados poderão estar presentes observadores, sem direito de intervenção, salvo se a assembleia expressamente decidir o contrário.

5 — A assembleia distrital de delegados sindicais poderá revestir as formas de sectorial, plurisectorial ou geral.

6 — A assembleia distrital de delegados sindicais poderá funcionar centralizada ou descentralizadamente, abrangendo, neste último caso, um ou vários concelhos.

7 — A assembleia distrital de delegados sindicais reunirá ordinariamente duas vezes por ano.

Artigo 37.º

Convocação e funcionamento da assembleia distrital de delegados sindicais

1 — As assembleias distritais de delegados sindicais serão convocadas pela direcção, por sua iniciativa ou a requerimento de um terço dos delegados, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Sempre que a situação o imponha, as assembleias poderão ser convocadas extraordinariamente no prazo de quarenta e oito horas.

3 — As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

4 — A mesa da assembleia de delegados sindicais será presidida por um membro do executivo distrital ou da direcção do Sindicato e secretariada por dois delegados eleitos pela assembleia no início de cada sessão.

Artigo 38.º

Competências

Compete à assembleia distrital de delegados sindicais:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção, pelo executivo distrital ou por qualquer dos delegados sindicais e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos, no âmbito da área distrital sindical respectiva;
- b) Exercer uma acção crítica e fiscalizadora sobre a actividade sindical;
- c) Dinamizar e coordenar, em colaboração com o executivo distrital, a execução das deliberações dos órgãos sindicais na área distrital sindical respectiva;
- d) Solicitar a convocação da assembleia distrital de sócios.

SECÇÃO III

Organização regional

Artigo 39.º

Assembleia geral de sócios

A assembleia geral de sócios é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 40.º

Competências

Compete à assembleia geral de sócios:

- a) Aprovar e alterar os estatutos do Sindicato, regulamentos e documentos de carácter geral;
- b) Eleger o núcleo regional e destituir os membros da direcção, da mesa da assembleia geral de sócios e da comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos;
- c) Discutir, alterar, aprovar ou rejeitar o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção;
- d) Aprovar a revisão da taxa de quotização e os respectivos sistemas de cobrança apresentados pela direcção;
- e) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens ou serviços, a contrair empréstimos e a outorgar contratos de locação financeira de valor superior a € 350 000;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para a instrução e estudo de processos;
- g) Regular, no caso de revogação de mandatos, o preenchimento dos cargos e a execução de funções correspondentes no período de interinidade;
- h) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;
- i) Deliberar sobre a integração, fusão e dissolução do Sindicato e sobre a forma de liquidação;
- j) Discutir e aprovar objectivos e processos reivindicativos, mandatando a direcção para desenhecar formas de luta, nomeadamente a greve.

Artigo 41.º

Reuniões

1 — A assembleia geral de sócios reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) De três em três anos, para proceder à eleição da direcção, da MAG e da CFRC;
- b) Anualmente, até ao fim de Março, para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório de actividades e contas, o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção.

2 — A assembleia geral de sócios reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação da comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos;
- d) A solicitação de uma assembleia geral de delegados sindicais, de uma assembleia distrital de delegados sindicais ou de uma assembleia distrital de sócios;
- e) A requerimento de um número de sócios não inferior a 5 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais de, pelo menos, quatro distritos da área sindical do SPRC;
- f) A requerimento de uma assembleia geral de sócios, designadamente para efeitos de destituição da direcção, nos termos destes estatutos.

Artigo 42.º

Convocação

1 — A assembleia geral deverá ser convocada com indicação da hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser afixada a convocatória na sede e delegações do SPRC com a antecedência mínima de cinco dias úteis e publicada num dos jornais da localidade da sede do SPRC.

2 — O prazo previsto no número anterior é de 15 dias quando a assembleia geral reunir para os efeitos previstos nas alíneas a) e b) do artigo 40.º dos presentes estatutos.

Artigo 43.º

Funcionamento

A assembleia geral de sócios terá um regimento próprio, aprovado pela mesma em reunião expressamente convocada para o efeito.

Artigo 44.º

Constituição da mesa

A mesa da assembleia geral de sócios será constituída por um presidente, um vice-presidente e cinco secretários, eleitos de três em três anos conjuntamente com a direcção e em simultâneo com a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

Artigo 45.º

Direcção

1 — A direcção é constituída por um núcleo regional, composto por um mínimo de 25 e um máximo de 35 ele-

mentos, e pelos membros dos executivos distritais, eleitos nas respectivas assembleias.

2 — A direcção será eleita de três em três anos através de lista com programa, em sufrágio universal e secreto.

3 — A direcção deve integrar elementos dos vários níveis e modalidades de educação.

Artigo 46.º

Competências

Compete à direcção do Sindicato:

- a) Dirigir e coordenar a acção sindical conjunta de todos os professores dos vários níveis, modalidades e sectores de educação e ensino ao nível regional;
- b) Promover as ligações interdistritais, cruzando-as com os vários níveis, modalidades e sectores de educação e ensino, a fim de reforçar a articulação entre as várias categorias e situações profissionais dos professores;
- c) Executar as decisões tomadas no seu âmbito, bem como fazê-las cumprir pelos executivos distritais;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se;
- e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente;
- f) Decretar a greve ou o recurso a outras formas de luta, após consultar os associados pelos meios que julgar convenientes ou necessários, nomeadamente através do requerimento da convocação de uma assembleia geral extraordinária;
- g) Aceitar e rejeitar a inscrição de sócios, bem como o pedido de suspensão dessa qualidade ou do seu levantamento, nos termos dos estatutos;
- h) Apresentar propostas, discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar conveniente ou necessários, os associados;
- i) Elaborar e apresentar anualmente os relatórios de actividades e de contas, o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte;
- j) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- k) Adquirir, alienar ou onerar bens ou serviços, contrair empréstimos e outorgar contratos de locação financeira, celebrando os respectivos contratos-promessa e escrituras públicas e tudo o mais necessário aos indicados fins;
- l) Dar ou tomar de arrendamento, subarrendar ou tomar de subarrendamento qualquer imóvel, no seu todo ou em parte, para sede, delegações, subdelegações ou instalações de quaisquer serviços, outorgando a respectiva escritura de arrendamento ou de subarrendamento, na qualidade de senhorio ou de arrendatário;
- m) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;
- n) Contratar e dirigir o pessoal ao serviço do Sindicato;

- o) Celebrar protocolos de cooperação com outras entidades, tendo em conta os fins estatutários do Sindicato;
- p) Designar os membros dos órgãos do Centro de Formação de Professores do SPRC.

Artigo 47.º

Destituição da direcção

1 — A direcção poderá ser destituída por sufrágio universal e secreto, em assembleia geral de sócios convocada expressamente para o efeito a requerimento de:

- a) Uma assembleia geral de sócios;
- b) Uma assembleia distrital de sócios.

2 — Caso a assembleia geral de sócios aprove a destituição da direcção, elegerá obrigatoriamente uma comissão directiva, que integrará, pelo menos, um elemento de cada distrito da região centro.

3 — Ao ser destituída a direcção, os elementos dos executivos distritais que a integram ficarão, apenas, em exercício de funções no respectivo distrito.

Artigo 48.º

Funcionamento da direcção

1 — A direcção é um órgão colegial.

2 — A direcção elegerá uma comissão executiva e estruturar-se-á em departamentos por sectores de ensino e ou frentes de trabalho.

3 — A periodicidade das reuniões será decidida numa das primeiras reuniões, que aprovará também as normas gerais da sua estruturação e funcionamento, que deverão ficar registadas na acta respectiva, sem prejuízo da elaboração de um regulamento próprio.

Artigo 49.º

Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos

1 — A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos será eleita de três em três anos, em sufrágio universal e secreto, em simultâneo com a direcção sindical mas em lista separada, com boletim de voto e urna diferentes.

2 — É composta por um mínimo de cinco e um máximo de nove elementos e será formada tendo em conta o número proporcional de votos obtidos por cada lista concorrente, utilizando-se para isso o método de Hondt.

Artigo 50.º

Competências da comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos

São competências da CFRC:

- a) Fiscalizar a actividade administrativa e financeira da direcção e dos executivos distritais, nomeadamente:
 - 1) Verificar se as contas mensais da direcção e dos diferentes fundos são exactas e se estão devidamente comprovadas;

- 2) Conferir o saldo de caixa em poder do tesoureiro, os depósitos nos estabelecimentos bancários e os títulos ou valores de qualquer espécie;
- 3) Vigiar as operações de eventual liquidez do Sindicato e a sua integração ou fusão com outros organismos;

- b) Apreciar o relatório anual da direcção, dando sobre ele o seu parecer, que é exarado no final do mesmo e apresentado à assembleia geral na reunião convocada para o efeito;
- c) Fiscalizar a actividade de todos os órgãos do Sindicato, em particular no que se refere ao cumprimento dos estatutos e à observância das normas de democraticidade em relação à direcção do Sindicato;
- d) Exercer poderes de recomendação em relação à direcção;
- e) Conhecer e decidir dos recursos decorrentes das decisões da direcção apresentadas pelos sindicalizados em matéria de disciplina sindical;
- f) Conhecer e decidir de conflitos entre os órgãos sindicais;
- g) Verificar o mandato dos elementos de todos os organismos do Sindicato;
- h) Assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção.

Artigo 51.º

Funcionamento da comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos

1 — A CFRC reúne pelo menos trimestralmente e só pode funcionar com a maioria dos seus membros, não sendo reconhecido a nenhum o voto de qualidade.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples.

3 — Das reuniões é lavrada a competente acta.

4 — A CFRC é solidariamente responsável com a direcção pelos actos sobre que é dado parecer favorável.

5 — A CFRC reúne extraordinariamente por iniciativa:

- a) Do seu presidente;
- b) Do presidente da mesa da assembleia geral;
- c) Da direcção;
- d) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros.

6 — Numa das suas primeiras reuniões, a CFRC aprovará a periodicidade das reuniões e as normas da sua estruturação e funcionamento.

Artigo 52.º

Comissões directivas

1 — Às comissões directivas designadas por demissão, incapacidade ou insuficiência numérica dos membros da direcção são atribuídas as funções e as competências cometidas à direcção sindical, mantendo-se em exercício por período não superior a seis meses.

2 — As comissões directivas são constituídas por um mínimo de cinco elementos.

Artigo 53.º

Assembleia geral de delegados sindicais

1 — A assembleia geral de delegados sindicais é constituída pelos delegados sindicais e comissões sindicais de todos os núcleos sindicais do Sindicato.

2 — Os delegados sindicais suplentes participarão na assembleia geral de delegados sindicais como membros de pleno direito, quando em substituição dos delegados efectivos.

3 — Na assembleia geral de delegados sindicais poderão estar presentes observadores, sem direito de intervenção, salvo se a assembleia expressamente decidir o contrário.

4 — A assembleia geral de delegados sindicais poderá revestir as formas de sectorial, plurisectorial ou geral.

5 — A assembleia geral de delegados sindicais poderá funcionar centralizada ou descentralizadamente.

6 — A assembleia geral de delegados sindicais centralizada reunirá obrigatoriamente uma vez por ano.

Artigo 54.º

Convocação e funcionamento da assembleia geral de delegados sindicais

1 — A assembleia geral de delegados sindicais será convocada pela direcção, por sua iniciativa ou a requerimento de um terço dos delegados, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Sempre que a situação o imponha, a assembleia geral de delegados sindicais poderá ser convocada, extraordinariamente, no prazo de quarenta e oito horas.

3 — As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

4 — A mesa da assembleia geral de delegados sindicais será presidida por um elemento da direcção e secretariada por dois delegados eleitos pela assembleia no início de cada sessão.

Artigo 55.º

Competências

Compete à assembleia geral de delegados sindicais:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção, pelos executivos distritais ou por qualquer delegado sindical e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos;
- b) Exercer uma acção crítica e fiscalizadora sobre a actividade sindical;
- c) Dinamizar e coordenar, em colaboração com a direcção e com os executivos distritais, a execução das deliberações dos vários órgãos sindicais;
- d) Solicitar a convocação da assembleia geral de sócios.

CAPÍTULO V

Da administração financeira

Artigo 56.º

Receitas

Constituem receitas do Sindicato as quotas dos associados, bem como o produto da venda de publicações, de subscrições ou a recepção de donativos, legados e subvenções.

Artigo 57.º

Fundos e saldos de exercício

1 — As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a actividade do Sindicato serão aplicadas num fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2 — A assembleia geral regulamentará, sob proposta da direcção, a utilização destes fundos.

3 — Os saldos de exercício serão anualmente aprovados em assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Das eleições

Artigo 58.º

Capacidade eleitoral

1 — Têm capacidade eleitoral, activa e passiva, todos os professores no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Só poderão candidatar-se aos cargos associativos aqueles que, à data de apresentação das candidaturas, se encontram inscritos no Sindicato há mais de 60 dias.

Artigo 59.º

Cadernos eleitorais

1 — A direcção elaborará os cadernos eleitorais, que afixará entre o 40.º e o 35.º dia anterior ao do acto eleitoral, mantendo-se afixados até três dias após esta data.

2 — Cada lista terá direito a receber uma cópia dos cadernos.

3 — Qualquer sócio pode reclamar para a direcção, no prazo de cinco dias após a sua afixação, das irregularidades dos cadernos eleitorais. A direcção decidirá nas quarenta e oito horas seguintes.

4 — Da decisão da direcção cabe recurso para a comissão prevista no artigo 63.º, devendo este ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral até ao termo da data prevista para a apresentação de candidaturas. A apreciação do recurso far-se-á nas quarenta e oito horas que se seguirem à entrada em funções da comissão.

Artigo 60.º

Falta de candidaturas

1 — Verificada a falta de apresentação de candidaturas, manter-se-ão os corpos gerentes em exercício até ao limite de um ano.

2 — Antes de terminar o prazo referido no número anterior, será convocada nova assembleia, cabendo aos corpos gerentes a apresentação obrigatória de candidatura.

Artigo 61.º

Programa eleitoral

A apresentação de candidaturas a que se refere o artigo 63.º só será considerada válida desde que acompanhada do programa de acção dos candidatos.

Artigo 62.º

Período eleitoral

1 — Considera-se período eleitoral o espaço de tempo que decorre entre o dia seguinte ao indicado no n.º 4 do artigo 63.º e as 0 horas da véspera do dia indicado para a eleição.

2 — Durante este período, poderão as listas concorrentes requisitar instalações sindicais para reuniões.

Artigo 63.º

Assembleia eleitoral

1 — A convocação da assembleia eleitoral será anunciada com a antecedência mínima de 40 dias sobre a data da sua realização.

2 — Com a mesma antecedência, será o aviso convocatório afixado na sede, delegações, subdelegações e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados, e ainda através da sua publicação, com 15 dias de antecedência relativamente ao acto eleitoral, em dois jornais dos mais lidos na área do Sindicato.

Artigo 64.º

Apresentação de candidaturas

A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos associativos cujo mandato termine.

1 — A apresentação ao secretário da mesa em exercício ou seu substituto estatutário será feita até às 17 horas do 20.º dia anterior ao da eleição ou, correspondendo este a um sábado ou feriado, até às 10 horas do dia útil imediatamente posterior.

2 — As listas serão subscritas por todos os candidatos como prova da sua aceitação e por, pelo menos, 2% do total dos eleitores.

3 — Não poderá ser apresentada candidatura simultânea para mais de um órgão associativo, ainda que em listas diferentes.

4 — As irregularidades das candidaturas poderão ser sanadas no prazo de três dias após notificação da comis-

são eleitoral, a qual as deverá analisar nos dois dias que se seguirem à sua constituição.

5 — Com a apresentação da lista, é feita a indicação dos sócios que integram a comissão prevista neste artigo.

6 — A referida comissão será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral e terá a seguinte composição:

- a) Membros da mesa da assembleia geral;
- b) Um ou dois elementos designados por cada lista, conforme concorram ao acto eleitoral mais de três ou menos de quatro listas.

7 — Perdem automaticamente a qualidade de membros desta comissão os elementos designados pelas listas que não sanem as respectivas irregularidades nos prazos previstos nos estatutos.

8 — A comissão entrará em funções no dia imediatamente posterior ao previsto no n.º 1 deste artigo como termo do prazo para apresentação de candidaturas.

Artigo 65.º

Boletim de voto

Os boletins terão a forma rectangular, serão em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior, e conterão a letra e a sigla correspondente a cada lista e à frente um quadrado em que cada eleitor assinalará com uma cruz a sua opção.

Artigo 66.º

Funções da comissão eleitoral

A comissão prevista no artigo 64.º tem a seu cargo a condução de todo o processo eleitoral, designadamente:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Decidir dos recursos previstos no n.º 4 do artigo 54.º;
- c) Preparar o acto eleitoral no que respeita a boletins, secções de voto e constituição das mesas eleitorais;
- d) Apreciar e decidir do recurso previsto no artigo 69.º e, se for caso disso, convocar nova assembleia nos termos previstos no n.º 3 do citado artigo.

Artigo 67.º

Votação

1 — A votação será secreta e recairá sobre listas completas de cada órgão associativo.

2 — É permitida a votação por correspondência a todos os associados que se encontram ausentes do local onde funciona a sua mesa de voto por motivos de força maior.

3 — A correspondência individual deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, para a sede do Sindicato, até à hora de encerramento da assembleia de voto.

4 — Cada carta deverá conter um cartão de identificação do sócio e, em sobrescrito fechado sem qualquer indicação exterior, o boletim de voto.

5 — Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 68.º

Apuramento de resultados

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista de cada órgão associativo sobre que tenha recaído o maior número de votos, salvaguardando-se o preceituado no n.º 2 do artigo 49.º

2 — Verificada a igualdade do número de votos entre listas para o mesmo órgão associativo, proceder-se-á a nova eleição, em data a designar no momento, no prazo máximo de 30 dias.

3 — A eleição a que se refere o número anterior reportar-se-á exclusivamente ao caso concreto de igualdade verificada.

Artigo 69.º

Recurso

1 — O recurso interposto com o fundamento em irregularidades do acto eleitoral deverá ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de três dias, incluindo o dia imediato ao da realização daquele acto.

2 — Aceite o recurso, será concedido prazo não inferior a cinco nem superior a oito dias para que o recorrente prove os fundamentos, ou, se o não fizer, considera-se que desistiu do recurso.

3 — Cumprido o disposto no número anterior relativamente à apresentação de provas, e estas aceites, será convocada nova assembleia.

4 — O acto eleitoral será então repetido na totalidade, no prazo máximo de 30 dias, concorrendo as mesmas listas com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso.

5 — O recurso tem efeitos suspensivos do acto eleitoral.

Artigo 70.º

Tomada de posse

Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que terá lugar entre o 4.º e o 20.º dia posterior à realização do acto eleitoral.

Artigo 71.º

Escusa do exercício de cargos

1 — Poderão escusar-se do exercício de qualquer cargo os sócios que:

- a) Tiverem completado 55 anos de idade;
- b) Manifestem saúde precária ou incapacidade prolongada que torne difícil o exercício efectivo do cargo;

c) Por razões de ordem profissional ou particular, devidamente aceites, não possam prosseguir.

2 — A comunicação de escusa, devidamente fundamentada, será dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 72.º

Perda de mandato

1 — Perderão o mandato todos os membros dos órgãos associativos que:

- a) Percam a qualidade de sócios;
- b) Notória ou comprovadamente prossigam fins contrários ao estabelecido nestes estatutos;
- c) Deixem de obedecer às condições que determinaram a sua elegibilidade;
- d) Deixem de cumprir os deveres impostos pelos presentes estatutos;
- e) Tenham sido substituídos depois de aceite o seu pedido de demissão.

2 — A determinação das condições referidas no número anterior compete à CFRC, depois de ouvida a direcção.

3 — Das decisões tomadas pela CFRC só cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 73.º

Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse fim e as alterações deverão ser registadas no Ministério do Emprego e Segurança Social para terem eficácia em relação a terceiros.

2 — O projecto de alteração será afixado na sede e nas suas delegações e subdelegações, bem como distribuído aos sócios, pelo menos 15 dias antes da assembleia respectiva.

Artigo 74.º

Dissolução do Sindicato

1 — A dissolução do Sindicato só poderá dar-se por deliberação de uma assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A decisão de dissolução não poderá ser tomada se um décimo dos sócios no pleno gozo dos seus direitos a isso se opuser.

3 — A liquidação do património do Sindicato, em caso de dissolução, será feita no prazo de seis meses pela CFRC.

4 — Verificada a hipótese prevista no n.º 2 deste artigo, todos os bens activos e passivos continuarão a

pertencer ao Sindicato na sua totalidade, ou a nova associação que os sócios deliberem criar.

Artigo 75.º

Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1 — Ficam tendo plena qualidade e força executiva, constituindo complementos destes estatutos, os regulamentos internos em vigor e todos os que vierem a ser aprovados em assembleia geral.

2 — A resolução de casos omissos nos presentes estatutos compete à assembleia geral. Em caso de reconhecida urgência, a deliberação competirá à mesa da assembleia geral, devendo ser comunicada em tempo útil a todos os associados e ratificada posteriormente em assembleia geral.

3 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos à mesa da assembleia geral, que sobre eles poderá deliberar em primeira instância. Desta decisão, comunicada em tempo útil a todos os associados, cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 76.º

Instituição de prémios

Por proposta de sócios ou da direcção, devidamente aprovada em assembleia geral, poderão ser instituídos prémios honoríficos e bolsas ou a criação da figura de sócio honorário.

Artigo 77.º

Consulta directa aos sócios

1 — Em todos os casos em que se proceda a uma consulta directa e por voto secreto aos sócios, respeitar-se-ão, com as devidas adaptações, as normas sobre a assembleia eleitoral.

2 — A comissão referida no n.º 6 do artigo 64.º será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral e terá a seguinte composição:

- a) Membros da mesa da assembleia geral;
- b) Um ou dois elementos designados por cada órgão ou grupo de sócios que pretendam intervir na consulta, conforme se apresentem mais de três ou menos de quatro propostas.

3 — A comissão deverá tornar públicos, com a antecedência devida, todos os aspectos considerados essenciais ao respectivo processo.

Artigo 78.º

Disposições transitórias

O disposto nos presentes estatutos entra em vigor, com as alterações aprovadas, no dia 1 seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral, *António Manuel Oliveira Gomes Martins*. — A Secretária, *Olga Maria Dias Marques Gaspar*.

Registados em 18 de Janeiro de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 9, a fl. 83 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

SINTEVECC — Sind. dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Dist. do Porto — Eleição em 21 de Novembro de 2005 para o triénio de 2005-2008.

Direcção

Dorindo Fernando Ribeiro Godinho, sócio n.º 39 730, nascido em 2 de Julho de 1951, portador do bilhete de identidade n.º 3566183, emitido em 4 de Setembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de afinador de máquinas, residente na Rua de Jaca, 281, Pedroso, 4415-252 Vila Nova de Gaia.

Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, sócia n.º 47 204, nascida em 6 de Janeiro de 1976, portadora do bilhete de identidade n.º 10897804, emitido em

28 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação do Porto, no estado civil de casada, com a categoria profissional de cortadeira, residente na Praceta de Vitorino Nemésio, 44, rés-do-chão, esquerdo, 4445-627 Ermesinde.

Henrique Meira dos Santos, sócio n.º 615, nascido em 27 de Janeiro de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 3123549, emitido em 15 de Abril de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de técnico de calçado, residente na Rua das Arroiteias, Vilar de Andorinho, 4430-319 Vila Nova de Gaia.

Mauro Homero Teixeira Ferrás, sócio n.º 10 195, nascido em 23 de Abril de 1976, portador do bilhete de identidade n.º 10871860, emitido em 21 de Abril de 2000 pelo arquivo de identificação do Porto, no estado civil de casado, com a categoria profissional

- de montador de 1.^a, residente no Bairro de João Paulo II, B/A-1, 2.^o, direito, Margaride, 4610 Felgueiras.
- Arminda Maria Pereira Pinto, sócia n.º 7110, nascida em 30 de Abril de 1969, portadora do bilhete de identidade n.º 8632254, emitido em 24 de Maio de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de divorciada, com a categoria profissional de preparador de montagem, residente na Rua dos Fogueteiros, 341, Avintes, 4430 Vila Nova de Gaia.
- Rui Manuel Pedroso Machado, sócio n.º 47 854, nascido em 24 de Novembro de 1985, portador do bilhete de identidade n.º 12763215, emitido em 6 de Julho de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de solteiro, com a categoria profissional de ramolador, residente em Mourinha, São Tomé de Negrelos, 4780-607 Santo Tirso.
- Ângela Maria Barros Coelho, sócia n.º 46 709, nascida em 18 de Julho de 1964, portadora do bilhete de identidade n.º 9946514, emitido em 6 de Abril de 2001 pelo arquivo de identificação do Porto, no estado civil de divorciada, com a categoria profissional de operador de máquina de corte, residente em Guilhufe, 4560-144 Penafiel.
- Manuel Sousa Ferreira, sócio n.º 14 548, nascido em 5 de Novembro de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 9227368, emitido em 28 de Maio de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de torcedor, residente em Burgães, 4780-101 Santo Tirso.
- Manuel Joaquim Silva, sócio n.º 12 758, nascido em 2 de Abril de 1949, portador do bilhete de identidade n.º 2856451, emitido em 5 de Abril de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de operador de limpeza, residente na Rua de Sandim, 65, São Mamede de Negrelos, 4795-428 Santo Tirso.
- Maria Isabel Tavares Sousa Monteiro, sócia n.º 22 797, nascida em 25 de Outubro de 1956, portadora do bilhete de identidade n.º 6826300, emitido em 25 de Agosto de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casada, com a categoria profissional de noveleiro, residente na Rua de José Almada Negreiros, 93, rés-do-chão, direito, Santa Marinha, 4400 Vila Nova de Gaia.
- Manuel Fernandes Pinto da Costa, sócio n.º 45 831, nascido em 4 de Dezembro de 1955, portador do bilhete de identidade n.º 7505363, emitido em 7 de Setembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Porto, no estado civil de casado, com a categoria profissional de estirador, residente na Rua A, 118, Alto de Pêga, 4480 Vila do Conde.
- Iolanda Maria Viana Gonçalves, sócia n.º 6407, nascida em 18 de Março de 1965, portadora do bilhete de identidade n.º 8187789, emitido em 9 de Outubro de 2001 pelo arquivo de identificação do Porto, no estado civil de casada, com a categoria profissional de controlador de qualidade, residente na Rua de António Sérgio, 150-A, 4.^o, direito, 4480 Vila do Conde.
- Júlio Maria Pimenta Neto, sócio n.º 11 754, nascido em 9 de Setembro de 1963, portador do bilhete de identidade n.º 9376782, emitido em 2 de Outubro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de transportador de tecido, residente na Travessa de Abrego, Vilarinho, 4795-782 Santo Tirso.
- Maria de Fátima Ribeiro Dias, sócia n.º 7251, nascida em 19 de Fevereiro de 1968, portadora do bilhete de identidade n.º 8497663, emitido em 28 de Outubro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casada, com a categoria profissional de gaspeador de 1.^a, residente na Rua do Estádio de Futebol Clube de Avintes, 255, 1.^o, esquerdo, Avintes, 4430 Vila Nova de Gaia.
- António João Martins Pereira, sócio n.º 11 793, nascido em 15 de Fevereiro de 1960, portador do bilhete de identidade n.º 8018220, emitido em 21 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de tecelão, residente na Calçada da Manguela, 56, Vilarinho, 4780 Santo Tirso.
- José Maria Neto Carvalho, sócio n.º 8973, nascido em 2 de Dezembro de 1958, portador do bilhete de identidade n.º 6390502, emitido em 8 de Março de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa no estado civil de casado, com a categoria profissional de embalador, residente em Mourinha, São Tomé de Negrelos, 4795 Santo Tirso.
- Maria Fernanda Santos Silva Pereira, sócia n.º 46 516, nascida em 19 de Março de 1965, portadora do bilhete de identidade n.º 7733669, emitido em 24 de Outubro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casada, com a categoria profissional de operador de dinamómetro, residente na Rua de Brantães, 544, Sermonde, 4415-126 Vila Nova de Gaia.
- Manuel António Teixeira de Freitas, sócio n.º 7229, nascido em 27 de Abril de 1949, portador do bilhete de identidade n.º 1768341, emitido em 6 de Março de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de divorciado, com a categoria profissional de afinador-montador, residente na Rua de Artur Napoleão, 95, 1.^o, esquerdo, 4460-246 Senhora da Hora, Matosinhos.
- Carlos José Fernandes Pereira, sócio n.º 32 562, nascido em 8 de Outubro de 1955, portador do bilhete de identidade n.º 5979998, emitido em 30 de Novembro de 1995 pelo arquivo de identificação de Porto, no estado civil de viúvo, com a categoria profissional de embalador, residente em Lameirões, Caramos, 4610-022 Felgueiras.
- Luís Manuel Machado Cunha, sócio n.º 18180, nascido em 4 de Março de 1975, portador do bilhete de identidade n.º 10900461, emitido em 14 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de solteiro, com a categoria profissional de atador mecânico, residente na Rua da Alegria, 502, 4.^o, direito, traseiras, Creixomil, 4835-042 Guimarães.
- António José Ribeiro Dias, sócio n.º 2683, nascido em 16 de Fevereiro de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 8747145, emitido em 31 de Janeiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Porto, no estado civil de casado, com a categoria profissional de montador de 1.^a, residente no Lugar de Soutelo, Vilar do Torno e Alentém, 4620-825 Lousada.
- João Pereira da Rocha, sócio n.º 1470/A, nascido em 17 de Junho de 1956, portador do bilhete de identidade n.º 5990656, emitido em 12 de Dezembro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de torcedor de fios grossos, residente na Rua da Bela Vista, 136, São Romão do Coronado, Trofa.

Rosa Maria de Vasconcelos Ribeiro Dias, sócia n.º 21 325, nascida em 21 de Março de 1956, portadora do bilhete de identidade n.º 5960191, emitido em 11 de Março de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casada, com a categoria profissional de costureiro, residente na Rua das Maias, torre 1, 5.º, c/2, direito, Vermoim, 4470-328 Maia.

José Pedrosa Dias Lima, sócio n.º 3936, nascido em 16 de Março de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 7865146, emitido em 6 de Novembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de montador de 1.ª, residente em Lugar do Outeiro, Regilde, 4815-621 Felgueiras.

Maria Manuela Pereira Cardoso Martins, sócia n.º 4339, nascida em 12 de Setembro de 1961, portadora do bilhete de identidade n.º 5826114, emitido em 30 de Setembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casada, com a categoria profissional de gaspeador de 1.ª, residente na Rua de São Jorge, 61, bloco A, habitação V, Oliveira do Douro, Vila Nova de Gaia.

Manuel Fernando Pires Fernandes, sócio n.º 46 668, nascido em 27 de Março de 1962, portador do bilhete de identidade n.º 9199503, emitido em 17 de Abril de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de tecelão, residente em Paço, Ardegão, 4820-007 Fafe.

António Miguel Guimarães Silva, sócio n.º 13 876, nascido em 27 de Maio de 1965, portador do bilhete de identidade n.º 7383247, emitido em 13 de Outubro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional

de operador de manutenção, residente na Rua da Lomba, 4780-496 Santo Tirso.

Arménio da Silva Rodrigues, sócio n.º 12 092, nascido em 15 de Abril de 1956, portador do bilhete de identidade n.º 6433256, emitido em 8 de Novembro de 1996 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de maquinista, residente na Rua de Manuel Monteiro da Costa, Santa Cristina, 4780-202 Santo Tirso.

Palmira Alves Peixoto, sócia n.º 31 931, nascida em 15 de Agosto de 1955, portadora do bilhete de identidade n.º 7263642 emitido em 30 de Maio de 1996 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de solteira, com a categoria profissional de embalador, residente na Rua de Artur Napoleão, 95, 1.º, esquerdo, 4460-246, Senhora da Hora, Matosinhos.

António Filipe Lemos Dias, sócio n.º 9700, nascido em 5 de Maio de 1978, portador do bilhete de identidade n.º 11862873, emitido em 28 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de acabador de 3.ª, residente na Travessa de Nossa Senhora de Fátima, 26, Tabuadelo, 4810-485 Guimarães.

António José de Freitas Oliveira, sócio n.º 9211, nascido em 5 de Março de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 5891513, emitido em 5 de Novembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, no estado civil de casado, com a categoria profissional de operador têxtil, residente na Rua da Cortinha, São Mamede de Negrelos, 4795-407 Santo Tirso.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 12 de Janeiro de 2006.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora — Alteração

Aprovada em assembleia geral de 21 de Novembro de 2005.

Artigo 6.º

.....

7 — Nas assembleias gerais, cada associado efectivo terá direito ao número de votos correspondente à sua

quota global definida, nos termos que se seguem, em função do respectivo quadro de pessoal (quota 1) e volume de negócios anual (quota 2):

(Em euros)		
Nível	Pessoal	Quota mensal 1
1	Até 4 pessoas	9
2	De 5 a 9	15
3	De 10 a 15	18
4	De 16 a 24	24
5	De 25 a 39	30
6	De 40 a 59	45
7	De 60 a 74	60
8	De 75 a 99	90
9	De 100 a 149	135
10	De 150 a 199	180
11	De 200 a 300	215
12	Mais de 300	255

(Em euros)		
Nível	Volume de negócios anual	Quota mensal 2
1	Até 125 000	5
2	De 125 001 a 250 000	8
3	De 250 001 a 500 000	10
4	De 500 001 a 1 000 000	16
5	De 1 000 001 a 1 750 000	24
6	De 1 750 001 a 2 500 000	32
7	De 2 500 001 a 3 750 000	40
8	De 3 750 001 a 5 000 000	60
9	De 5 000 001 a 12 500 000	90
10	De 12 500 001 a 25 000 000	120
11	De 25 000 001 a 50 000 000	150
12	Mais de 50 000 000	170

(Em euros)		
Quota global mensal — Quota 1 + quota 2		Votos
De 14 a 28		1
De 29 a 40		2
De 41 a 54		3
De 55 a 77		4
De 78 a 100		5
De 101 a 150		6
De 151 a 225		7
De 226 a 300		8
De 301 a 365		9
De 366 a 425		10

Cada associado aderente terá direito a um voto. Os associados honorários não dispõem de direito a qualquer voto.

Registados em 17 de Janeiro de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 10, a fl. 56 do livro n.º 2.

ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora — Alteração

Aprovada em assembleia geral de 21 de Novembro de 2005.

Artigo 12.º

1 — O mandato dos membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de dois anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

.....

Artigo 13.º

1 — Só podem ser eleitos para os cargos sociais da Associação sócios em nome individual ou um seu representante e representantes de sócios colectivos (pessoas colectivas).

.....

Registados em 17 de Janeiro de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 9, a fl. 56 do livro n.º 2.

Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe dos Açores, que passa a denominar-se Pão-do-Mar — Assoc. de Conserveiros e Peixe dos Açores — Alteração global.

CAPÍTULO I

Denominação, sede natureza e fins

Artigo 1.º

1 — A associação adopta a denominação Pão-do-Mar — Associação de Conserveiros e Peixe dos Açores, de ora em diante apenas designada por Associação, assume a natureza de associação de empregadores, sem fins lucrativos, e tem a sua sede na Rua de Hintze Ribeiro, 34, freguesia de São Sebastião, Ponta Delgada, Região Autónoma dos Açores.

2 — Por deliberação da assembleia geral, podem ser abertas delegações ou quaisquer outras formas locais de representação em território nacional ou no estrangeiro.

3 — A Associação rege-se pelos presentes estatutos, regulamentos internos, pelas normas do Código do Trabalho e, subsidiariamente, pelo regime geral do direito de associação.

Artigo 2.º

1 — A Associação tem por fim a defesa e a promoção dos interesses empresariais dos seus associados e a representação destes junto de quaisquer entidades públicas ou privadas.

2 — Fazem parte das atribuições da Associação, designadamente:

- Representar e defender os interesses dos seus associados;
- Apresentar aos órgãos competentes para a elaboração das legislações nacional e estrangeira

propostas e pareceres relativos à indústria de conservas de peixe;

- c) Propor junto das entidades públicas ou privadas competentes a adopção de medidas que sejam do interesse dos seus associados;
- d) Promover a formação dos seus associados, através da dinamização de acções tendentes à informação e formação profissional dos seus associados;
- e) Adoptar regulamentos internos sobre a utilização pelos associados da tecnologia mais avançada ao nível dos equipamentos, bem como dos procedimentos mais eficazes e de normas de qualidade e segurança mais exigentes;
- f) Desenvolver a cooperação e a solidariedade entre os seus associados;
- g) Promover o desenvolvimento da indústria e apoiar ou apresentar as candidaturas de empresas do sector para projectos de desenvolvimento da indústria junto de instituições regionais, nacionais ou europeias;
- h) Obtenção de meios financeiros em condições mais favoráveis com vista, designadamente, a apoiar a formação profissional e as iniciativas empresariais dos seus associados, bem como a melhorar as condições sócio-profissionais dos seus associados, por quaisquer formas admitidas por lei.

Artigo 3.º

1 — Na prossecução do seu fim associativo, a Associação pode promover todas as actividades que entenda para tal necessárias, desde que lícitas e permitidas por lei, podendo, para o efeito, obter fundos por quaisquer formas permitidas por lei e pelos presentes estatutos, incluindo a contracção de empréstimos junto de instituições de crédito ou outras entidades legalmente autorizadas e quaisquer outras modalidades de financiamento.

2 — A Associação pode federar-se e confederar-se, respectivamente ao nível regional e nacional, nos termos da lei e, simultaneamente, filiar-se e representar congéneres internacionais.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

1 — Poderão ser associados todas as pessoas, singulares ou colectivas, que exerçam a indústria de conservas de peixe na Região Autónoma dos Açores.

2 — No caso de pessoa colectiva, o exercício dos direitos de associado e a sua participação na Associação só poderá efectuar-se através de pessoa singular que assuma ou a qualidade de sócio ou de gerente ou de administrador desse associado.

3 — O exercício dos direitos dos associados e a sua participação na Associação poderá ainda efectuar-se através de procurador, desde que este se encontre munido da respectiva procuração e apenas no âmbito dos poderes nela constantes.

Artigo 5.º

1 — A admissão de associados é da competência da direcção, sob proposta apresentada pelo interessado.

2 — As condições de admissão são definidas pela direcção, nos termos de regulamento a estabelecer, não estando a admissão dependente de decisão discricionária da Associação.

Artigo 6.º

1 — Constituem direitos dos associados:

- a) Eleger os órgãos sociais desta Associação, não podendo votar por si ou como representante de outrem nas matérias em que haja conflito de interesse entre a Associação, o associado, o seu cônjuge, os seus ascendentes ou os seus descendentes, sendo anuláveis as deliberações tomadas em infracção do disposto se o voto impedido for essencial à existência da maioria necessária;
- b) Serem eleitos para os órgãos sociais da Associação desde que sejam titulares da qualidade de associados há mais de um ano;
- c) Participar nas assembleias gerais e para esta recorrer de quaisquer decisões ou actos da direcção que lhe sejam desfavoráveis ou pedindo a sua explicação;
- d) Apresentar propostas, discutir, votar e serem representados nas assembleias gerais;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços;
- f) Participar e usufruir das acções desenvolvidas no âmbito das finalidades da Associação;
- g) Ser informado sobre matérias de interesse e de actividades da Associação;
- h) Fiscalizar e ser informado das contas da Associação;
- i) Quaisquer outros direitos que resultem da regulamentação interna da Associação ou fixados pelos corpos sociais competentes.

2 — Sem prejuízo do direito a eleger e ser eleito para os órgãos sociais, os direitos dos associados adquirem-se após o pagamento da primeira quota, caso esta venha a ser fixada.

Artigo 7.º

Constituem deveres dos associados:

- a) Prestar toda a colaboração à Associação na prossecução dos seus objectivos, designadamente fornecer-lhe toda a informação necessária que lhes seja requerida, com excepção de quaisquer segredos industriais;
- b) Participar e votar nas reuniões da assembleia geral;
- c) Aceitar, salvo justo impedimento, e exercer, sem qualquer remuneração, os cargos dos órgãos sociais para que sejam eleitos;
- d) Observar, respeitar, cumprir e zelar pelo cumprimento dos presentes estatutos e demais regulamentação interna, bem como das deliberações adoptadas pela assembleia geral e demais corpos sociais;

- e) Pagar pontualmente quaisquer quotas que venham a ser fixadas;
- f) Colaborar nas actividades da Associação e contribuir para a realização do seu objecto, contribuindo por todas as formas ao seu alcance para o bom nome e prestígio da Associação e para a eficácia da sua acção;
- g) Participar de forma empenhada na acção dos órgãos sociais para que forem eleitos;
- h) Quaisquer outros que resultem da regulamentação interna da Associação.

CAPÍTULO III

Poder disciplinar

Artigo 8.º

1 — Os associados estão sujeitos ao poder disciplinar desta Associação.

2 — Constitui infracção disciplinar o não cumprimento dos deveres impostos pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos da Associação.

Artigo 9.º

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Aqueles que voluntariamente expressem a vontade de anular a filiação, comunicando-a por carta registada com aviso de recepção com, pelo menos, 30 dias de antecedência;
- b) Aqueles que tenham sido expulsos nos termos dos presentes estatutos;
- c) Aqueles que tenham cessado ou suspenso a actividade por período superior a três anos ou que tenham sido declarados em estado de falência ou insolvência;
- d) Aqueles que entrem em qualquer processo que envolva a respectiva extinção, seja em virtude de fusão, de cisão ou de dissolução;
- e) Aqueles que tenham em débito quotas referentes a seis meses ou quaisquer outros débitos de valor equivalente e não os liquidem nos 30 dias seguintes a receberem a notificação da direcção por carta registada com aviso de recepção, ou não justificarem cabalmente, no mesmo prazo, a impossibilidade de o fazerem.

2 — A perda da qualidade de associado prevista na alínea b) do n.º 1 do presente artigo é da competência da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante proposta fundamentada da direcção e prévia instauração de processo disciplinar para que seja aplicada a sanção de expulsão.

3 — Nos casos das alíneas c), d) e e) do n.º 1 do presente artigo, compete à direcção declarar a perda da qualidade de associado, cabendo-lhe ainda, no caso previsto na alínea e) e se assim o entender, autorizar a readmissão, uma vez liquidados aqueles débitos acrescidos da multa que vier a ser determinada nos termos do artigo 11.º

4 — No caso da alínea a) do n.º 1, o associado, ao notificar a sua decisão, deverá liquidar as contribuições

vencidas e as referentes aos 30 dias seguintes à data da recepção da comunicação de cessação.

5 — A perda da qualidade de associado extingue todos os vínculos de natureza pessoal e patrimonial entre o associado e a Associação.

Artigo 10.º

1 — Pode ser suspenso ou expulso da Associação, conforme o grau de gravidade e reincidência, qualquer associado que pratique actos que consubstanciem:

- a) O não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 7.º destes estatutos;
- b) A violação intencional dos estatutos e regulamentos da Associação e o não cumprimento das obrigações sociais que eles impõem, bem como o incumprimento das deliberações adoptadas pela assembleia geral e demais corpos sociais;
- c) A prática de actos em detrimento da actividade do sector ou da Associação ou que possam desonrar ou prejudicar o sector profissional a que pertençam os associados.

2 — Compete à direcção a instauração do processo disciplinar necessário para a aplicação das sanções previstas no presente artigo e deliberar sobre a aplicação das sanções a que se refere o artigo seguinte, salvo a sanção de expulsão, que apenas poderá ser deliberada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante proposta da direcção.

3 — Caso a gravidade da conduta do associado e o perigo da continuação da violação que originou a instauração de processo disciplinar o justifique, a direcção poderá decretar a suspensão preventiva do associado.

4 — Nenhuma sanção prevista no presente artigo poderá ser aplicada ao associado sem que lhe sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

5 — A instauração do procedimento disciplinar, ainda que acompanhado de suspensão preventiva, não confere ao associado direito a qualquer indemnização, podendo, a expensas e solicitação daquele, proceder-se a adequada publicitação da deliberação absolutória.

6 — A elaboração dos regulamentos de processo disciplinar compete à direcção, que os levará à aprovação da assembleia geral.

Artigo 11.º

1 — As sanções aplicáveis nos termos do artigo anterior são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Multa, até ao limite máximo de quotização anual;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Suspensão de um ano e um dia a três anos;
- e) Expulsão.

2 — A sanção prevista na alínea e) do número anterior só será aplicada aos casos de grave e intencional violação

dos deveres de associado, nomeadamente os actos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo anterior.

3 — O associado expulso não retém quaisquer direitos sobre o património da Associação e é obrigado ao pagamento da sua quotização respeitante ao ano em curso à data da expulsão.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a aplicação de qualquer sanção disciplinar deve obedecer aos princípios da adequação e proporcionalidade.

Artigo 12.º

1 — Enquanto não for aprovado pela assembleia geral o regulamento de processo disciplinar, conforme melhor referido no n.º 6 do artigo 10.º supra, ao processo disciplinar são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as regras respeitantes ao procedimento disciplinar laboral.

2 — Da decisão que aplicar qualquer sanção disciplinar cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos sociais

Artigo 13.º

1 — São órgãos sociais da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, eleitos nos termos dos presentes estatutos e para um período de quatro anos.

2 — Na dependência da direcção poderão ser criadas comissões, subcomissões ou grupos de trabalho para o desempenho de tarefas determinadas.

3 — Nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos electivos.

4 — Todas as listas concorrentes às eleições para os corpos sociais terão asseguradas iguais oportunidades, devendo o processo eleitoral ser fiscalizado por uma comissão eleitoral da qual farão parte o presidente da mesa da assembleia geral e representantes de cada uma das listas.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 14.º

A assembleia geral é constituída pela universalidade dos associados da Associação no pleno e efectivo gozo dos seus direitos sociais

Artigo 15.º

A assembleia geral é presidida pela respectiva mesa, composta por três membros, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos pela assembleia geral e pelo prazo de quatro anos renovável.

Artigo 16.º

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os órgãos sociais da Associação;
- b) Fixar qualquer quotização a pagar pelos associados;
- c) Conhecer dos recursos que lhe sejam interpostos nos termos dos presentes estatutos;
- d) Decidir sobre a mudança da sede social para qualquer outro lugar do território nacional;
- e) Aplicar a sanção disciplinar de expulsão, bem como deliberar sobre a perda da qualidade de associado, nos termos dos presentes estatutos;
- f) Criar secções, delegações ou qualquer outro sistema de organização descentralizada no todo nacional ou mesmo no estrangeiro;
- g) Fiscalizar a actividade da direcção;
- h) Discutir e votar, até 31 de Março de cada ano, o balanço, o relatório de actividades e as contas apresentados pela direcção, que deverão ser acompanhados do respectivo parecer do conselho fiscal;
- i) Discutir e votar as propostas e pareceres a remeter aos órgãos competentes para a elaboração das legislações nacional e estrangeira relativas à indústria de conservas de peixe;
- j) Discutir e votar, durante o mês de Novembro de cada ano, os planos de actividades e orçamento da Associação para o ano seguinte;
- k) Aprovar a adesão a uniões, federações, confederações ou outros organismos nacionais ou internacionais da especialidade;
- l) Discutir e votar normas e regulamentos internos sobre a utilização pelos associados da tecnologia mais avançada ao nível dos equipamentos, bem como dos procedimentos mais eficazes e das normas de qualidade e segurança mais exigentes;
- m) Deliberar sobre quaisquer alterações aos presentes estatutos;
- n) Aprovar quaisquer regulamentos internos;
- o) Autorizar a demanda judicial dos membros da direcção por actos praticados no exercício dos seus cargos;
- p) Aprovar ou autorizar a contracção de empréstimos junto de instituições de crédito ou outras entidades legalmente autorizadas e quaisquer outras modalidades de financiamento, sob proposta da direcção;
- q) Deliberar sobre a concessão de fundos aos associados, sob qualquer forma legalmente admissível, sempre que esta concessão se revele necessária ao cumprimento das atribuições da Associação e não viole quaisquer limites impostos por lei ou pelos presentes estatutos;
- r) Deliberar sobre a dissolução da Associação e sobre o destino a dar aos seus bens;
- s) Deliberar sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;
- t) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos nos termos destes estatutos e não se encontrem compreendidos nas atribuições legais e estatutárias dos outros órgãos da Associação.

2 — Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar as reuniões, estabelecer a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;
- b) Assinar as actas com o vice-presidente e com o secretário;
- c) Empossar os associados nos cargos sociais para que foram eleitos;
- d) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas nos actos eleitorais a que preside;
- e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

3 — Compete ao vice-presidente da mesa substituir o presidente nos seus impedimentos.

Artigo 17.º

1 — Cada associado dispõe de um voto.

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos associados presentes.

3 — Exceptuam-se do número anterior:

- a) As deliberações que decidam sobre a dissolução da Associação, para o que é necessário o voto favorável de três quartos do número de todos os associados;
- b) As deliberações que decidam quaisquer alterações de estatutos, para as quais são necessários os votos favoráveis de três quartos do número de associados presentes;
- c) As deliberações relativas à destituição de membros de órgãos sociais e de expulsão de associados são tomadas por maioria qualificada de três quartos da totalidade dos associados.

4 — Quaisquer deliberações da assembleia geral que sejam contrárias à lei e aos presentes estatutos, seja pelo seu objecto, seja pela virtude de irregularidades havidas na convocação dos associados ou no funcionamento da assembleia geral, são anuláveis.

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, devendo ser publicada a convocatória com a antecedência mínima de três dias sobre a data da realização da assembleia num dos jornais da localidade da sede da Associação ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos.

2 — O aviso de convocatória de assembleia geral deve conter, sob pena de anulabilidade, o dia, a hora, o local da reunião e bem assim a respectiva ordem do dia.

3 — São anuláveis quaisquer deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

4 — A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

5 — Tratando-se da alteração dos estatutos, com a ordem do dia deverá ser enviada a indicação específica das modificações propostas.

6 — Tratando-se da apreciação de recursos disciplinares ou da destituição de membros dos órgãos sociais, com a ordem do dia deverá ser enviado o auto de culpa e a defesa do arguido.

Artigo 19.º

1 — A assembleia geral não pode deliberar em primeira convocação sem a presença de pelo menos metade dos seus associados, podendo, contudo, deliberar trinta minutos depois, em segunda convocação, qualquer que seja o número de associados presentes.

2 — A assembleia geral convocada a requerimento de associados só poderá funcionar, seja qual for o número de associados presentes, se estiverem presentes ou devidamente representados pelo menos dois terços dos requerentes.

3 — Nas reuniões da assembleia geral, qualquer associado pode delegar o seu voto noutro associado, salvo no que concerne a eleição, apreciação de recursos disciplinares ou à destituição de membros dos órgãos sociais, desde que esteja munido de carta assinada para o efeito e onde conste indicação do nomeado.

Artigo 20.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente:

- a) Em qualquer mês do 1.º trimestre de cada ano civil, para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- b) Durante o mês de Novembro de cada ano, para apreciar e votar o orçamento ordinário para o ano seguinte;
- c) De quatro em quatro anos, durante o 1.º trimestre do ano civil a que corresponda, para eleição dos seus órgãos sociais.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que o presidente da mesa julgue necessário ou seja requerida a convocação pela direcção, pelo conselho fiscal ou ainda a requerimento devidamente fundamentado dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais que representem pelo menos 10 % dos seus associados.

3 — Se a assembleia geral não for convocada nos casos em que o deva ser pela direcção ou conselho fiscal, é lícito a qualquer associado proceder à sua convocação.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 21.º

1 — A direcção é o órgão de administração da Associação e de execução permanente das acções destinadas a alcançar os objectivos fixados nos presentes estatutos.

2 — Salvo deliberação em contrário da assembleia geral, os serviços prestados pelos membros da direcção não serão remunerados, sendo, no entanto, os respectivos membros reembolsados das despesas decorrentes do exercício do cargo, desde que devidamente justificadas.

Artigo 22.º

1 — A administração da Associação é constituída por uma direcção, composta por cinco membros: um presidente, três vice-presidentes e um tesoureiro, eleitos pela assembleia geral pelo período de quatro anos renovável.

2 — Das listas a apresentar para a eleição da direcção constará a indicação dos membros suplentes.

Artigo 23.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele, exercendo em seu nome todos os seus direitos e assumindo as necessárias obrigações;
- b) A criação, a organização e a direcção de todos os serviços, celebrando os contratos que para tal fim entender;
- c) Administrar a Associação;
- d) Outorgar quaisquer convenções colectivas de trabalho, desde que não contrárias aos seus fins, podendo para o efeito solicitar a colaboração de quaisquer associados ou terceiros com conhecimentos técnicos específicos;
- e) Instaurar quaisquer processos disciplinares aos seus associados;
- f) Admitir novos associados;
- g) Solicitar à assembleia geral autorização para abate ou aquisição de quaisquer imóveis ou móveis de valor superior a € 1000;
- h) Contratação de meios humanos e técnicos de assessoria e reputados indispensáveis ao seu funcionamento, sem vínculo de contrato de trabalho;
- i) Cumprir o plano anual de actividades aprovado;
- j) Receber e gerir as receitas;
- k) Elaborar e apresentar ao conselho fiscal e à assembleia geral o relatório, balanço e contas anuais;
- l) Apresentar à assembleia geral todas as propostas que julgue necessárias;
- m) Desenvolver acções tendentes à informação e formação profissional;
- n) Executar as deliberações tomadas pela assembleia geral;
- o) Elaborar os regulamentos internos que entenda necessários, que não sejam da competência da assembleia geral, designadamente o regulamento do processo disciplinar, a submeter à aprovação da assembleia geral;
- p) Propor à assembleia geral a integração em uniões, federações, confederações ou outros organismos nacionais ou internacionais da especialidade;
- q) Propor à assembleia geral alterações aos estatutos;
- r) Submeter a aprovação ou autorização da assembleia geral a contratação de empréstimos junto de instituições de crédito ou outras entidades

legalmente autorizadas e quaisquer outras modalidades de financiamento de valor superior a € 1000;

- s) Propor à assembleia geral a concessão de fundos aos associados, sob qualquer forma legalmente admissível, sempre que esta concessão se revele necessária ao cumprimento das atribuições da Associação e não viole quaisquer limites impostos por lei ou pelos presentes estatutos;
- t) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos relacionados com a Associação que não estejam compreendidos nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos desta Associação.

Artigo 24.º

1 — As reuniões da direcção são convocadas pelo seu presidente e só poderão deliberar com a presença de pelo menos três membros.

2 — Qualquer director poderá fazer-se representar nas reuniões da direcção por outro director, desde que este se encontre munido de poderes especiais para o efeito.

Artigo 25.º

A direcção reunirá ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que o presidente a convocar.

Artigo 26.º

As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, voto de qualidade.

Artigo 27.º

1 — A Associação obriga-se com a assinatura individual de qualquer um dos membros da direcção.

2 — A Associação obriga-se ainda pela assinatura de mandatário ou procurador nomeado no âmbito dos poderes concedidos no respectivo mandato ou procuração.

Artigo 28.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos danos causados à Associação ou associados por actos ou omissões praticados com preterição de disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se exercerem direito de oposição quando estavam em condições de o exercerem, designadamente se não participarem da reunião ou manifestarem a sua discordância na respectiva acta.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 29.º

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos pela assembleia geral por um período de quatro anos renovável.

Artigo 30.º

Compete ao conselho fiscal examinar a contabilidade da Associação e os documentos respectivos, dar parecer sobre o relatório, balanço e contas, bem como quaisquer outras atribuições definidas nestes estatutos.

Artigo 31.º

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que o seu presidente o convocar.

Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas anuais;
- b) Dar conhecimento à direcção da existência de abusos ou irregularidades de gestão económica e financeira;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- d) Fiscalizar os actos da direcção, podendo para tanto comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da Associação.

Artigo 33.º

O conselho fiscal é convocado pelo seu presidente e só pode deliberar com a presença de pelo menos dois dos seus membros.

Artigo 34.º

As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria absoluta dos votos dos membros presentes.

CAPÍTULO V

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 35.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 36.º

1 — Durante o mês de Novembro de cada ano será elaborado o orçamento do ano seguinte, devendo o relatório e contas da direcção, acompanhado do respectivo parecer do conselho fiscal, ser aprovado até 31 de Março desse ano.

2 — A elaboração do orçamento e contas é da competência da direcção, que o apresentará sucessivamente ao conselho fiscal e à assembleia geral.

3 — A assembleia geral que aprovar as contas da direcção deliberará sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado.

4 — A assembleia geral poderá deliberar a distribuição de parte do saldo directamente aos associados sempre que, pela sua finalidade, a distribuição seja conforme às atribuições da Associação.

5 — A mesma assembleia pode deliberar aplicar o saldo de contas à constituição ou reforço de fundos de apoio aos associados.

6 — Do saldo da direcção será deduzida a percentagem de 2,5 % para constituição do fundo de reserva que será utilizado na cobertura de eventuais prejuízos ou em quaisquer outros fins que forem deliberados em assembleia geral.

Artigo 37.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas dos associados;
- b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- c) Os juros dos fundos capitalizados;
- d) As receitas provenientes de eventuais serviços prestados aos associados;
- e) O produto de empréstimos ou quaisquer outras modalidades de financiamento;
- f) O produto de bens próprios.

2 — Pertencerão ao património da Associação todas as aquisições a título oneroso ou gratuito, incluindo patrimónios, no todo ou em parte, de outras associações ou instituições, que por estas ou por imperativo legal tenham sido postos à sua disposição.

Artigo 38.º

O valor das quotas a satisfazer pelos associados bem como a forma do seu pagamento serão fixados por deliberação da assembleia geral, sob proposta e de acordo com as regras e critérios definidos pela direcção.

CAPÍTULO VI

Dissolução e liquidação

Artigo 39.º

A Associação extingue-se por deliberação da assembleia geral e pelas outras causas previstas na lei, devendo também, após a declaração de extinção, ser liquidado o património social, sendo o destino dos bens da Associação determinado por deliberação da assembleia geral, de acordo com o estabelecido na legislação aplicável.

Registado em 23 de Setembro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 13 do livro n.º 1.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora — Eleição, em 23 de Dezembro de 2005, para o biénio de 2006-2007.

Direcção

Presidente — Eduardo Marques dos Santos Cavaco (ALEMPEDRAS — Sociedade de Britas, L.^{da}).

Vice-presidentes:

Fernando Augusto da Silva Silveira (Mota-Engil, Engenharia e Construção, S. A.).

Rui Nobre Rodrigues (Secil Britas, S. A.).

Secretário — Pedro Manuel Pires Marques (CIM-POR, S. A.).

Tesoureiro — Domingos Oliveira Peixoto (Monte Adriano, S. A.).

Vogais:

Adriano Manuel dos Santos de Moraes Antas (Real Granito — Granitos, S. A.).

Júlio Ferreira e Silva (Sociedade de Britas de Alenquer, Unipessoal, L.^{da}).

José Rosa França Diogo (Domingues & Conrente, S. A.).

Jorge Plácido Martins Simões (Plácido José Simões, L.^{da}).

Vogais suplentes:

Lizuarte José Ferreira Gomes (Agregor Agregados — Extracção de Inertes, S. A.).

Fernando Jorge Antunes da Silva (CEBRIAL, L.^{da}).

Alberto Manuel Ferreira Barreto (J. Batista Carvalho, L.^{da}).

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 17 de Janeiro de 2006.

Associação Marítima e Portuária — AOP — Eleição em 30 de Novembro de 2005 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Pedro Henrique Mendes de Oliveira Constantino, em representação da TERSADO — Terminais Portuários do Sado, S. A.

Vice-presidentes:

Engenheiro António Jorge Campos de Almeida, em representação da SADOPT — Terminal Marítimo do Sado, S. A.

Engenheiro Luís Francisco Menano Figueiredo, em representação da Empresa de Tráfego e Estiva, S. A.

Engenheiro António Salvador Neves de Carvalho, em representação da PORTSINES — Terminal Multipurpose de Sines, S. A.

Vogais:

Dr. António Emanuel Borges de Andrade, em representação da TERSADO — Terminais Portuários do Sado, S. A.

Engenheiro Francisco Luís Ramalho do Nascimento, em representação da ATLANPORT — Sociedade de Exploração Portuária, S. A.

Engenheiro Paulo Manuel do Saleiro de Moutinho Neves, em representação da SADOPT — Terminal Marítimo do Sado, S. A.

Engenheiro José Fernando Marques da Cunha, em representação da SETULSET — Empresa de Trabalho Portuário — Setúbal, L.^{da}

Tesoureiro — Engenheiro Porfírio Brás Gomes, em representação da SETEFRETE — Sociedade de Tráfego e Cargas, S. A.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 17 de Janeiro de 2006.

ARP — Assoc. Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros — Eleição em 27 de Dezembro de 2005 para o triénio de 2006-2008.

Direcção

Presidente — Pinto Lopes Bus — Transportes Rodoviários, L.^{da}, representada pelo Dr. Rui Manuel de Almeida Bismarck Pinto Lopes, com o bilhete de identidade n.º 10156414, de 20 de Janeiro de 2004.

Vice-presidentes:

Inter 2000 — Transporte de Passageiros, L.^{da}, representada por Manuel Jerónimo Alves, com o bilhete de identidade n.º 929986, de 25 de Novembro de 1996.

IBEROBUS — Transportes de Passageiros em Autocarros de Turismo, L.^{da}, representada pelo Dr. Jorge António Azevedo Nogueira, com o bilhete de identidade n.º 9048904, de 19 de Junho de 2002.

Secretário — Pinheiros — Viagens e Turismo, L.^{da}, representada pelo Dr. Carlos Arménio Furtado dos Santos Faria, com o bilhete de identidade n.º 4078562, de 5 de Julho de 1995.

Tesoureiro — DIANATOURS — Viagens e Turismo, L.^{da}, representada por António Alheiro.

Suplente — A. N. E. — Tours Viagens e Turismo, L.^{da}, representada por António de Oliveira, com o bilhete de identidade n.º 2786396, de 24 de Setembro de 2003.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 18 de Janeiro de 2006.

Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe dos Açores, que passa a denominar-se Pão-do-Mar — Assoc. de Conserveiros de Peixe dos Açores — Eleições para o quadriénio de 2005-2009.

Direcção

Presidente — José Leovigildo Sousa Azevedo.

Vice-presidentes:

Engenheiro António Luís Magalhães Tavares.

Dr. João Francisco Tavares Vieira.

Dr. José Maria Freitas.

Tesoureiro — João Manuel Correia Moniz.

Registado em 23 de Setembro de 2005, ao abrigo do artigo 519.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 1 do livro n.º 1.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A.

Estatutos da Comissão de Trabalhadores da Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A., aprovados em 3 de Novembro de 2005.

Pelos presentes estatutos é criada e reger-se-á a Comissão de Trabalhadores da Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A.

1 — Composição. — A Comissão de Trabalhadores é composta e eleita por trabalhadores da empresa.

2 — Eleição. — A eleição é feita por voto secreto, depositado em urna, e decorre no período de trabalho entre trinta minutos antes do início do primeiro turno e sessenta minutos depois do fim do trabalho do último turno.

3 — Duração do mandato. — O mandato tem a duração de dois anos.

4 — Constituição e apresentação de candidatura. — A Comissão de Trabalhadores é constituída por três trabalhadores que para o efeito apresentam a candidatura ao acto eleitoral nos termos dos presentes estatutos. A lista candidata incluirá dois membros suplentes que substituirão, de forma automática e pela ordem inscrita nas listas de candidatura, os membros efectivos em ausência ocasional ou definitiva.

5 — Vinculação formal dos actos e decisões. — As decisões da Comissão de Trabalhadores são validadas com a assinatura de, no mínimo, dois dos seus membros.

6 — Financiamento das actividades. — As despesas de funcionamento e representação são financiadas por quotização dos trabalhadores da empresa.

7 — Alteração dos estatutos. — Para que se proceda à alteração dos presentes estatutos é necessário que as propostas de alteração sejam subscritas por 20 % dos trabalhadores e obtenham em acto eleitoral a aprovação por, no mínimo, metade e mais um dos trabalhadores da empresa.

8 — Acções práticas da comissão de trabalhadores:

- a) Congregar esforços e desenvolver acções tendentes à defesa dos interesses dos trabalhadores da Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A.;
- b) Intervir, sempre que solicitada pela administração ou por sua iniciativa, nos processos internos de organização ou reorganização dos sistemas produtivos, dos sistemas de segurança e bem-estar dos trabalhadores;
- c) Estudar e emitir pareceres e propostas sobre os actos de gestão empresarial que lhe forem presentes;
- d) Apoiar e incentivar iniciativas que visem a formação profissional e a melhoria dos métodos de trabalho;
- e) Dar pareceres sobre promoções, acções disciplinares, ampliação e redução dos postos de trabalho, horários de trabalho, organização de turnos e programa de férias anuais;
- f) Promover e dirigir plenários gerais de trabalhadores, quando os assuntos a tratar, pelo seu melindre e alcance, assim o recomendem.

9 — Registo e publicitação das actividades. — A divulgação da natureza e fins da Comissão de Trabalhadores e das actividades por ela perseguidas far-se-á pela publicação de comunicados internos e, sempre que motivos ponderosos o justifiquem, em plenários gerais ou plenários por turnos se actividade. De todas as reuniões havidas, será lavrada acta com registo do que nelas se tratou. A leitura e a aprovação da acta ocorrerão na reunião seguinte àquela a que diz respeito.

10 — Direitos dos trabalhadores. — Os trabalhadores gozam, nos termos estatutários, dos direitos seguintes:

- a) Eleger a Comissão de Trabalhadores e para ela ser eleito;
- b) Requerer a organização de plenários para debate de assuntos do interesse geral. Para tanto, bastará que o pedido venha subscrito por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores da empresa.

11 — Disposições finais e transitórias. — Os casos omissos serão resolvidos pelo plenário de trabalhadores de acordo com a legislação aplicável e os princípios gerais de direito.

Registados em 17 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 2/2006, a fl. 96 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Petrolgal, S. A. — Eleição em 12 e 13 de Dezembro de 2005 para mandato de dois anos (2006-2007).

Comissão Central de Trabalhadores:

Hugo Carol Pereira Xavier de Basto, bilhete de identidade n.º 183341, de 27 de Fevereiro de 2003, de Lisboa.

Jorge Manuel Torres Gouveia, bilhete de identidade n.º 7804496, de 31 de Agosto de 2001, de Lisboa.

Fernando Paiva Pinto, bilhete de identidade n.º 6275619, de 10 de Agosto de 2001, de Lisboa.

José Eduardo Augusto Oliveira, bilhete de identidade n.º 6924596, de 22 de Outubro de 2001, de Lisboa.

Hélder Alexandre Gil Guerreiro, bilhete de identidade n.º 10881005, de 2 de Março de 2004, de Lisboa.

Rui Pedro de Melo Ferreira, bilhete de identidade n.º 6530252, de 12 de Julho de 1999, de Lisboa.

Augusto Manuel Fonseca Valério, bilhete de identidade n.º 6229649, de 2 de Fevereiro de 2001, de Lisboa.

Luís Miguel Godinho Matos, bilhete de identidade n.º 9658410, de 15 de Janeiro de 2001, de Lisboa.

José Manuel Fonseca da Silva, bilhete de identidade n.º 5684439, de 18 de Março de 2005, de Lisboa.
Mário dos Santos Marques, bilhete de identidade n.º 1269085, de 21 de Junho de 2001, de Lisboa.
Arsénio Gomes Baltazar, bilhete de identidade n.º 5323232, de 15 de Maio de 2002, de Lisboa.

Subcomissões de Trabalhadores:

Parque de Perafita:

José Manuel Pinto dos Santos Ferreira, bilhete de identidade n.º 8506909, de 5 de Fevereiro de 1997, de Lisboa.

Fernando Jorge Vieira da Rocha, bilhete de identidade n.º 10588297, de 3 de Janeiro de 2003, do Porto.

Área da Refinaria do Porto:

Jorge Manuel Torres Gouveia, bilhete de identidade n.º 7804496, de 31 de Agosto de 2001, de Lisboa.

José Manuel Fonseca da Silva, bilhete de identidade n.º 5684439, de 18 de Março de 2005, de Lisboa.

José Manuel Martins Amorim, bilhete de identidade n.º 8142287, de 10 de Fevereiro de 2005, de Lisboa.

Fernando Raul Gonçalves Soares, bilhete de identidade n.º 10506863, de 3 de Maio de 2001, de Lisboa.

Carlos Alberto Pinto Ribeiro, bilhete de identidade n.º 3842499, de 11 de Novembro de 2003, de Lisboa.

Terminal de Leixões:

Fernando Esteves Pereira, bilhete de identidade n.º 5955479, de 31 de Janeiro de 2002, de Viana do Castelo.

Parque do Real:

Luís Alves da Silva Lopes, bilhete de identidade n.º 3080684, de 24 de Julho de 1998, de Lisboa.

Parque de Aveiro:

Jorge Gonçalves Gomes da Silva, bilhete de identidade n.º 3983374, de 6 de Abril de 2000, do Porto.

Área de Cabo Ruivo (Portela-Sacavém):

Licínio Cautela da Silva, bilhete de identidade n.º 3199540, de 20 de Fevereiro de 2004, de Lisboa.
João Paulo Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 5331443, de 22 de Abril de 2004, de Lisboa.
Luís Carlos Hara França dos Santos, bilhete de identidade n.º 5330290, de 18 de Novembro de 2002, de Lisboa.

Área de Lisboa Serviços:

Augusto Manuel Fonseca Valério, bilhete de identidade n.º 6229649, de 2 de Fevereiro de 2001, de Lisboa.
Arsénio Gomes Baltazar, bilhete de identidade n.º 5323232, de 15 de Maio de 2002, de Lisboa.
Maria Teresa Carvalho Costa Tavares, bilhete de identidade n.º 166753, de 19 de Fevereiro de 1999, de Lisboa.
Fernando Manuel Gonçalves Relvas, bilhete de identidade n.º 3680397, de 16 de Julho de 1999, de Lisboa.
José Manuel Gomes Bregante, bilhete de identidade n.º 4652112, de 15 de Fevereiro de 2005, de Lisboa.

Parque de Porto Brandão:

José Manuel Marinheiro Feixeira, bilhete de identidade n.º 6583696, de 2 de Novembro de 2000, de Lisboa.

Área da Refinaria de Sines:

Luís Miguel Godinho Matos, bilhete de identidade n.º 9658410, de 15 de Janeiro de 2001, de Lisboa.
Adelino Augusto Cândido Alves, bilhete de identidade n.º 6232873, de 11 de Fevereiro de 2000, de Lisboa.
Tânia Isabel Gonçalves Lopes, bilhete de identidade n.º 11670953, de 24 de Março de 2000, de Setúbal.
Oswaldo Filipe Marques Machado Godinho, bilhete de identidade n.º 9063882, de 20 de Fevereiro de 2002, de Setúbal.
Hélder Alexandre Gil Guerreiro, bilhete de identidade n.º 10881005, de 2 de Março de 2004, de Lisboa.

Área do Parque de Faro:

Maria Cândida Lança Ramos Venâncio Silva, bilhete de identidade n.º 5449293, de 24 de Abril de 2001, de Faro.

Registados em 13 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 1/2006, a fl. 96 do livro n.º 1.

Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A. — Eleição em 22 de Novembro de 2005 para mandato de três anos.

Comissão de Trabalhadores

Effectivos:

Joaquim Emiliano Vale da Costa, bilhete de identidade n.º 3846716, de 27 de Setembro de 2001, de Lisboa, preparador de trabalho, unidade de Guilhabreu.
António Luís da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 4723577, de 3 de Maio de 2001, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.ª, unidade de Leiria.
António Maria Pereira, bilhete de identidade n.º 5349148, de 19 de Fevereiro de 1998, de Lisboa, fiel de armazém, unidade de Albarraque.
Pedro Eduardo Silva Campos, bilhete de identidade n.º 7337606, de 29 de Setembro de 2004, de Lisboa, canelado, unidade de Guilhabreu.
Carlos Alberto Madureira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 3166963, de 31 de Maio de 1996, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.ª, unidade de Leiria.

Suplentes:

Joaquim António R. Santos, bilhete de identidade n.º 4594439, de 26 de Dezembro de 2004, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.ª, unidade de Leiria.
Mário Neto, bilhete de identidade n.º 4317912, de 22 de Fevereiro de 2002, de Leiria, op. prod. de embalagem de 2.ª, unidade de Leiria.

Subcomissão de Trabalhadores da Unidade de Guilhabreu

Effectivos:

Alfredo Pereira de Almeida, bilhete de identidade n.º 3589861, de 3 de Janeiro de 2001, de Lisboa, expedidor, unidade de Guilhabreu.
Aurélio da Silva Marques, bilhete de identidade n.º 3462084, de 27 de Janeiro de 2000, de Lisboa, contabilista, unidade de Guilhabreu.
Victor Manuel Faria Reis, bilhete de identidade n.º 7866248, de 9 de Dezembro de 1999, de Lisboa, produção, unidade de Guilhabreu.

Suplentes:

Domingos Teixeira Silva Maia, bilhete de identidade n.º 3933662, de 19 de Março de 2001, do Porto, canelado, unidade de Guilhabreu.
Serafim Santos Azevedo, bilhete de identidade n.º 7347331, de 3 de Janeiro de 2003, do Porto, mol-des, unidade de Guilhabreu.

Subcomissão de Trabalhadores da Unidade de Leiria

Effectivos:

António Luís da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 4723577, de 3 de Maio de 2001, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.ª, unidade de Leiria.
Joaquim António R. Santos, bilhete de identidade n.º 4594439, de 26 de Dezembro de 2004, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.ª, unidade de Leiria.

Mário Neto, bilhete de identidade n.º 4317912, de 22 de Fevereiro de 2002, de Leiria, op. prod. de embalagem de 2.^a, unidade de Leiria.

Suplentes:

Carlos Alberto Rodrigues Marques, bilhete de identidade n.º 4010486, de 11 de Fevereiro de 2002, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.^a, unidade de Leiria.

Rui Manuel Carreira Fonseca, bilhete de identidade n.º 7286469, de 27 de Fevereiro de 2004, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.^a, unidade de Leiria.

Registados em 18 de Janeiro de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 4/2006, a fl. 96 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A. — Eleição em 3 de Novembro de 2005 para mandato de dois anos.

Efectivos:

Abel José Fernandes Rebelo.
Vítor Hugo Ribeiro Peixoto.
José Manuel Costa.

Suplentes:

António Pereira Leitão.
Maria Filomena Ferreira Meireles.

Registados em 17 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 3/2006, a fl. 96 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

A. D. P. — Adubos de Portugal, S. A.

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 Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 11 de Janeiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa A. D. P. — Adubos de Portugal, S. A.

«O SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas vem, nos termos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, comunicar a V. Ex.^{as} a realização do acto eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a

segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa A. D. P. — Adubos de Portugal, S. A., com sede na Estrada Nacional n.º 10, apartado 88, 2616-907 Alverca do Ribatejo, no dia 19 de Abril de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 13 de Janeiro de 2006.

Hotéis Tivoli, S. A.

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 na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restau-

rantes e Similares do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de Janeiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Hotéis Tivoli, S. A.

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Hotéis Tivoli, S. A., a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 17 de Abril de 2006, no horário compreendido

entre as 11 e as 16 horas, e nos refeitórios das respectivas unidades hoteleiras, nomeadamente:

Hotel Tivoli Lisboa — Avenida da Liberdade, 185, Lisboa;

Tivoli Jardim — Rua de Júlio César Machado, 1250-135 Lisboa;

Hotel Palácio Seteais — Rua de Barbosa du Bocage, 10, 2710-517 Sintra;

Hotel Tivoli Sintra — Avenida da República, 2710-616 Sintra.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 18 de Janeiro de 2006.