

Boletim do Trabalho e Emprego

1

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%)
€ 9,68

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 1	P. 1-88	8-JANEIRO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	---------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3
Organizações do trabalho	76
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços
- 3

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global
- 4
- CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global
- 27
- ACT entre a Soc. de Panificação Sul do Tejo, L.^{da}, e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
- 49
- AE entre a CUF — Adubos de Portugal, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras
- 69
- AE entre a EMAS — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, E. M., e o STAL — Sind. Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — Alteração salarial e outras
- 73

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- FENEI — Feder. Nacional do Ensino e Investigação — Alteração
- 76

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— FENAME — Feder. Nacional do Metal	84
— ANAIEF — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores	84

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Sind. dos Bancários do Norte — Alteração	85
--	----

II — Identificação:

...

III — Eleições:

— SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Substituição	86
---	----

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— Gráfica Calipolense, L. ^{da}	87
— FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A.	87

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

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão, do distrito de Portalegre, se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A associação sindical outorgante requereu a extensão das alterações a todos os empregadores e trabalhadores do mesmo sector e área de aplicação não filiados ou representados pelas associações outorgantes.

As referidas alterações estabelecem tabelas salariais para os anos de 2004-2005, 2005-2006 e 2006-2007. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base a tabela salarial para 2006-2007 e as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2004 e 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, de praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 1195, dos quais 655 (54,8%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 94 (7,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas, em 3,3%, o subsídio de refeição, em 4,4%, e as diurnidades, em 3,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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.

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.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, ao 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:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Por-

talegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, são estendidas nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção 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.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2004, 1 de Março de 2005 e 1 de Março de 2006, respectivamente, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

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

Lisboa, 6 de Dezembro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global.

O presente contrato colectivo de trabalho revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murto, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, São João

da Madeira, Sever do Vouga, Vagos e Vale de Cambra, do distrito de Aveiro, exerçam a actividade comercial representadas pelas associações empregadoras outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

3 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publi-

cação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por um período mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

4 — A resposta à proposta e respectiva contraproposta devem ser apresentadas até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — Até a entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

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

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

O contrato de trabalho por tempo indeterminado deverá preferencialmente constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, elaborado em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação completa dos outorgantes;
- b) Categoria profissional e caracterização sumária do seu conteúdo;
- c) Valor e periodicidade da retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos;
- i) CCT aplicável e menção de regulamento interno da empresa, caso exista;

- j) Duração das férias ou critérios para a sua determinação;
- k) Prazos de aviso prévio ou critérios para a sua determinação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres do empregador

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 proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar 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 indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à 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 de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo de 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 da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 6.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela boa conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 7.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou 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) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nesta CCT;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os 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 trabalho, 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

Classificação e carreira profissional

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I desta CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas nesta CCT.

Cláusula 9.^a

Enquadramento profissional

1 — As diversas categorias integram os diversos níveis previstos nesta CCT e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2 — Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efectiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

CAPÍTULO V

Período experimental

Cláusula 10.^a

Noção

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

Cláusula 11.^a

Contratos por tempo indeterminado

1 — Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental pode ter a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

2 — Poderão as partes acordar na redução ou eliminação do período experimental.

Cláusula 12.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo de duração inferior a seis meses.

Cláusula 13.^a

Denúncia

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a parte que pretender denunciar o contrato terá de avisar com 7 dias de antecedência, sob pena de ter de efectuar o pagamento do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO VI

Contratos a termo

Cláusula 14.^a

Admissibilidade do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes de natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

Cláusula 15.^a

Formalidades

1 — Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da menção da data de início de trabalho, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo de alguma forma estabelecer-se a relação entre o motivo que se invoca e o termo estipulado.

4 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em que falte a sua redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação de um ou de ambos os outorgantes, simultaneamente as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as exigências referidas na alínea e) do n.º 1.

Cláusula 16.^a

Contratos sucessivos

1 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividades sazonais;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalha-

dores à procura do primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 18.^a dos contratos a termo certo.

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento de sucessivos contratos.

Cláusula 17.^a

Informações

O empregador deve comunicar trimestralmente à Inspeção-Geral do Trabalho a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

A — Termo certo

Cláusula 18.^a

Duração

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação, desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3 — Nos casos de lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, ou contratados desempregados de longa duração, os contratos não podem durar mais de dois anos, incluindo renovações.

4 — A duração da contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ao abrigo da legislação especial de política de emprego não pode exceder 18 meses.

Cláusula 19.^a

Renovação do contrato

1 — Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2 — O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às da forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4 — Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

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

Cláusula 20.^a

Contrato sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas nesta convenção, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 21.^a

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 da cláusula 14.^a

2 — No entanto, sempre que seja celebrado um contrato inferior a seis meses, a sua duração não poderá ser inferior à prevista para a tarefa a realizar.

3 — Na violação do n.º 1 do actual preceito, o contrato considera-se celebrado por seis meses.

Cláusula 22.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra da declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

B — Termo incerto

Cláusula 23.^a

Admissibilidade

Só é admitida a celebração de contrato a termo incerto nas seguintes situações:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

- g) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

Cláusula 24.^a

Duração e caducidade

1 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

2 — A caducidade do contrato a termo incerto, que decorra da declaração do empregador, confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção do mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 25.^a

Contrato sem termo

1 — Considera-se contrato sem termo o do trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

2 — Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho e descanso semanal

1 — O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, para os trabalhadores do comércio e a trinta e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O trabalho terá de ser prestado entre as 7 e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4 — Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção colectiva, o dia de descanso complementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado.

5 — Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor da presente convenção gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão o mesmo regime de descanso semanal.

6 — Qualquer alteração ao regime previsto no n.º 4 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

Cláusula 27.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que desempenhe funções que obriguem à adopção de horários de trabalho flexíveis, nomeadamente:

- a) Motoristas, ajudante de motorista, distribuidores, promotores de vendas, assim como todas as restantes categorias constantes dos níveis 1 a 6, inclusive;
- b) Trabalhadores que venham, de acordo com a lei ou a presente CCT, a acumular funções pertencentes a uma das categorias mencionadas na alínea anterior.

2 — O acordo deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 28.^a

Efeitos da isenção de horário de trabalho

1 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere a cláusula 28.^a da presente secção, excepto nos casos previstos no n.º 2 dessa cláusula.

4 — No entanto, nos casos previstos no n.º 2 dessa cláusula deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 29.^a

Retribuição de trabalhadores isentos de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição nunca inferior a um acréscimo de 25 % da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO VIII

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 30.^a

Noção

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo ou em outro estabelecimento da empresa, prestem idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

3 — Se não existir trabalhador em situação comparável, nos termos do número anterior, considerar-se-á a situação de trabalhador que, no mesmo sector e em empresa de idêntica dimensão, preste idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria profissional, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas profissionais.

Cláusula 31.^a

Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial

Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 32.^a

Forma e formalidades

1 — Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial, prevista na cláusula 34.^a

Cláusula 33.^a

Alteração da duração do trabalho a tempo parcial

Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1 do artigo 186.º do Código do Trabalho, se verificar por período determinado, até ao máximo de três anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO IX

Trabalho suplementar

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Será permitida a realização de trabalho suplementar nos casos permitidos na lei e em concreto nos seguintes casos:

- a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, susceptível de originar consequências ou prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade;
- b) Para execução de tarefas de balanço e inventário;
- c) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;
- d) Em caso de força maior devidamente justificados.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização da entidade empregadora, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

Cláusula 35.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

- a) No caso de microempresas, pequenas empresas, médias e grandes empresas, duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

Cláusula 36.^a

Duração do descanso semanal obrigatório

Nas actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente as categorias indicadas na cláusula 28.^a,

n.º 4, não é obrigatório adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário, desde que se assegure ao trabalhador um descanso compensatório correspondente a gozar nos cinco dias seguintes.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição por cada hora de trabalho.

3 — O cálculo do valor da retribuição horária é efectuado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, qualquer que seja o número de horas efectuado.

5 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

6 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado no mesmo dia em que se procede ao pagamento da retribuição, nos termos da cláusula 51.^a

Cláusula 38.^a

Registo

1 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2 — O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório

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

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

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso nos termos estipulados no n.º 4 da cláusula 37.^a

4 — Nas empresas que empregarem até 50 trabalhadores, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização de trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100% ou, verificando-se os pressupostos do n.º 2, por 1 dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO X

Trabalho nocturno

Cláusula 40.^a

Noção de trabalho nocturno

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

2 — A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 25% relativamente à retribuição normal.

CAPÍTULO XI

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Retribuição

1 — Consideram-se retribuição, nos termos do presente CCT, as remunerações a que o trabalhador tem direito de acordo com o anexo III da presente CCT.

2 — Para todos os efeitos previstos nesta CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor de retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

3 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o número de apólice, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

4 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, são à semana, quinzena ou mês de calendário.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento ou quem eventualmente os substitua, no seu impedimento prolongado, têm direito a um subsídio mensal para falhas, adequado à responsabilidade inerente às funções que desempenha, de valor

correspondente a pelo menos 5% do nível 5 da tabela salarial estabelecido no anexo III. Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora, a expensas suas. No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

1 — As remunerações efectivamente auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diuturnidade por cada dois anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O valor de cada diuturnidade é de € 4.

3 — As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de € 4 cada uma.

4 — Ficam ressalvadas as situações em que o somatório das diuturnidades e correspondente montante, à data do seu vencimento, seja superior ao número de diuturnidades multiplicadas por € 4.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

CAPÍTULO XII

Local de trabalho

Cláusula 44.^a

Noção

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo nas disposições seguintes.

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

Cláusula 45.^a

Transferência temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

5 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada por escrito, com 30 dias de antecedência.

CAPÍTULO XIII

Objecto do contrato, categoria profissional e mobilidade funcional

Cláusula 46.^a

Objecto do contrato de trabalho

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — A definição a que se refere o n.º 1 pode ser feita por remissão para categoria constante desta convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno.

3 — Quando a natureza da actividade para que o trabalhador é contratado envolver a prática de negócios jurídicos, o contrato de trabalho implica a concessão àquele dos necessários poderes, salvo nos casos em que a lei expressamente exigir instrumento especial.

Cláusula 47.^a

Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante desta convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 48.^a

Efeitos retributivos

A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções a que se refere o n.º 2 da cláusula anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

CAPÍTULO XIV

Férias, feriados e faltas

Feriados

Cláusula 49.^a

Feriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Qualquer dos feriados facultativos referidos no número anterior pode ser substituído (a título de feriado) por outro dia mediante acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores.

Férias

Cláusula 50.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração, na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte e no n.º 2 do artigo 232.º do Código de Trabalho.

Cláusula 51.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — 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.

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

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 53.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 54.^a

Cumulação de férias

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

2 — 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 trabalhador e empregador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 55.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 56.^a

Doença no período de férias

1 — 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 dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 70.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-los até ao dia 30 de Abril do ano civil subsequente.

3 — A prova de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração de centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença mencionada nos documentos previstos no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — No caso de a segurança social não designar médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer parte a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias da alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

9 — O disposto na presente cláusula é objecto de regulamentação nos artigos 190.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 57.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 58.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período considerado de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 59.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 60.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os 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 61.^a

Retribuição do período de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente quando estas sejam interpoladas, nos termos do artigo 217.º, n.º 6, do Código do Trabalho.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5 — O aumento do período de férias nos termos do n.º 3 da cláusula 66.^a não implica aumento de subsídio de férias.

Faltas

Cláusula 62.^a

Noção

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

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

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

Cláusula 63.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membro de seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e nos artigos 203.º e 204.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 445.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Podem ser objecto de contrato as faltas referidas na alínea g) do n.º 2 quanto à sua duração.

Cláusula 64.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o estipulado na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 65.^a

Comunicação da justificação de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- 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 *j*) do n.º 2 da cláusula 78.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) da cláusula 78.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 78.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente ante-

riores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o referir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — Sobre os trabalhadores impende a obrigação de cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente cumprindo as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora.

CAPÍTULO XVI

Formação profissional

Cláusula 70.^a

Formação profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2 — A formação profissional considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, actuando o trabalhador quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3 — Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

CAPÍTULO XVII

Concessão e recusa de licença sem vencimento

Cláusula 71.^a

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, para além do previsto no Código do Trabalho, licenças sem retribuição de duração igual ou inferior a 60 dias.

CAPÍTULO XVIII

Transmissão da empresa ou estabelecimento

Cláusula 72.^a

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho 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 ou do estabelecimento, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa ou do estabelecimento.

CAPÍTULO XIX

Despedimento por infracção disciplinar

Cláusula 73.^a

Procedimento disciplinar para despedimento

1 — A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 do artigo 414.º do Código do Trabalho, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Cláusula 74.^a

Prazo de impugnação de despedimento

A acção de impugnação judicial de despedimento tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data

do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo, em que a acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

Cláusula 75.^a

Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito

1 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

2 — A indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

CAPÍTULO XX

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 76.^a

Maternidade e paternidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

Cláusula 77.^a

Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

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

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

Cláusula 78.^a

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

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

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 79.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

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

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

Cláusula 80.^a

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito de faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito de faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão de tribunal.

Cláusula 81.^a

Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 do artigo 36.º

Cláusula 82.^a

Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 83.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez;
- b) Do gozo das licenças por paternidade;
- c) Do gozo da licença por adopção;
- d) Das faltas para assistência a menores;
- e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
- f) Das dispensas de trabalho nocturno;
- g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 84.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da

entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

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

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

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

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

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código.

8 — O empregador não se pode opor à reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

CAPÍTULO XXI

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 85.^a

Trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais reduzir o horário na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho).

3 — Os menores de 18 anos de idade que frequentem o ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4 — Sempre que se verificarem faltas de assiduidade nos estabelecimentos de ensino, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

CAPÍTULO XXII

Exercício da actividade sindical na empresa

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

Cláusula 86.^a

Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — A convocação das reuniões referidas nos números anteriores é regulada nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 87.^a

Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 88.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Código é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;

- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + [(n - 500) : 200]$, representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 89.^a

Direito a instalações

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

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

Cláusula 90.^a

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 91.^a

Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa

ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 20 trabalhadores.

Cláusula 92.^a

Crédito de horas dos delegados sindicais

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

Cláusula 93.^a

Crédito de horas e faltas dos membros da direcção

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

2 — O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é atribuído em função da dimensão das empresas e do número de filiados no Sindicato, nos termos previstos em legislação especial.

CAPÍTULO XXIII

Disposições transitórias

Cláusula 94.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação da presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador que o presente contrato.

Cláusula 95.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem esta CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 96.^a

Profissões

1 — São inseridas as profissões de tradutor e técnico oficial de contas.

2 — As profissões de chefe de escritório, chefe de divisão, chefe de serviços, primeiro, segundo e terceiro-escriturários, guarda-livros, programador, ajudante de guarda-livros, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, demonstrador, dactilógrafos dos 1.º, 2.º e 3.º anos, aprendizes dos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos de ourivesaria/relojaria, praticantes de armazém dos 2.º e 1.º anos, pacote de 16 anos, operador de telex, contínuo de 1.ª e 2.ª, porteiro de 1.ª e 2.ª, praticante de caixeiro dos 1.º e 2.º anos, praticante de ourivesaria/relojaria e aprendiz dos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos, guarda-livros em regime livre e caixeiro-ajudante dos 1.º e 2.º anos passam a designar-se de acordo com o quadro seguinte:

Designação anterior	Designação actual
Chefe de escritório Chefe de serviços Chefe de divisão	Chefe de serviços.
Contabilista	Contabilista/técnico oficial de contas.
Primeiro-escriturário Dactilógrafo do 3.º ano	Primeiro-assistente administrativo.
Segundo-escriturário Dactilógrafo do 2.º ano	Segundo-assistente administrativo.
Terceiro-escriturário Dactilógrafo do 1.º ano	Terceiro-assistente administrativo.
Guarda-livros	Técnico de contabilidade.
Paquete de 16 anos	Paquete (16 a 18 anos).
Operador de telex	Telefonista/recepcionista.
Programador	Técnico de informática.
Caixeiro-viajante	Vendedor.
Demonstrador	Promotor de vendas.
Contínuo de 1.ª e 2.ª	Contínuo.

Designação anterior	Designação actual
Porteiro de 1.ª e 2.ª	Porteiro.
Praticante de armazém dos 1.º e 2.º anos.	Praticante de armazém.
Praticante de caixeiro dos 1.º e 2.º anos.	Praticante de caixeiro.
Praticante de ourivesaria/relojaria Aprendiz dos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos de ourivesaria/relojaria.	Praticante de ourivesaria/relojaria
Ajudante de guarda-livros	Primeiro-assistente de contabilidade.
Operador de máquinas de contabilidade.	Segundo-assistente de contabilidade.
Guarda-livros em regime livre ...	Técnico de contabilidade em regime livre.
Caixeiro ajudante dos 1.º e 2.º anos.	Ajudante de caixeiro.

ANEXO I

Categorias profissionais — Definição de funções

a) Profissionais de escritório

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais. Orienta, dirige e fiscaliza a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e os regulamentos prescritos. Cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Chefe de serviços. — É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens. Propõe a aquisição de equipamento e materiais assim como a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções idênticas.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível economicamente utilizar um sistema automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com

que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados. Determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações. Prepara «ordinogramas» e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Contabilista/técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade, estuda e planifica e analisa os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à obtenção de resultados; elabora e ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que representa e assina. Elaboro o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os lucros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, juntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Técnico de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, repara, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistema de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática, concebendo adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

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

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

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; procede à classificação dos documentos; efectua o registo das operações contabilísticas; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística. Verifica se

a documentação recebida está de harmonia com as exigências fiscais que a administração fiscal impõe às empresas como contribuintes em IVA, IRC ou IRS.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos por cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes estabelecidas dos superiores. Elaboro organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

Secretário de direcção. — Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processando textos, traduzindo relatórios e cartas; elaboro actas, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, organiza documentos, marca reuniões.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

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

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

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo

a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Assistente de contabilidade. — É o trabalhador que executa sob orientação e responsabilidade imediata do técnico de contabilidade com vista a auxiliá-lo em várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.

Assistente administrativo. — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, nomeadamente dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, corrige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função. Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; pode encaminhar os visitantes.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Assistente de contabilidade. — É o trabalhador que labora com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e a pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório ou da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Paquete. — É o trabalhador que tem entre 16 e 18 anos de idade e que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios, empresas ou estabelecimentos.

b) Profissionais de comércio e armazém

Caixa de comércio. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamentos de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa o recibo ou bilhete, conforme o caso; regista estas operações em folhas de caixa, e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende qualquer mercadoria no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produto que deseja e esforça-se por concluir a venda: corta ou separa a mercadoria por categorias, desmanchando-a, se necessário, segundo os pedidos dos clientes; mede ou pesa as mercadorias e embrulha-as, podendo receber o respectivo preço. Pode também desempenhar as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de expedição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Colabora nos inventários periódicos; pode ser designado por primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro e, nos supermercados, por operador especializado de 1.^a ou 2.^a

Ajudante de caixeiro. — É o trabalhador que coadjuva os caixeiros, auxiliando-os no desempenho das suas funções.

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho assim como as vendas numa secção do estabelecimento.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro de mar. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fornecendo mantimentos, aprestos e apetrechos mecânicos para navios; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor, mas relativamente aos fornecimentos para navios.

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra

instalada a sede da entidade empregadora; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade empregadora; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes propostas ou catálogos, enaltecendo as qualidades do produto. Enuncia os preços e as condições de pagamento; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas.

Chefe de compras. — É o trabalhador que se encarrega especialmente de apreciar e adquirir artigos para uso e venda no estabelecimento.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas, fazendo demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, enaltecendo as qualidades do artigo.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas. Dobra, empilha e arruma pequenos artigos em compartimentos, de acordo com a forma e natureza dos mesmos. Dispõe grandes peças em caixas ou grades, manobrando, se necessário, guias ou outros aparelhos de elevação, arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de tratamento; acondiciona os produtos de acordo com instruções recebidas pelos seus superiores hierárquicos. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de os embalar e a proteger os produtos contra a corrosão, através de técnicas de protecção e impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, rebites ou cordéis e de marcar nas superfícies superiores o artigo contido na origem e destino ou outras indicações.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de três ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com os superiores hierárquicos na organização do material de armazém.

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores, promotores de vendas e caixeiros, assim como todos os restantes trabalhadores que estejam sob as suas ordens. Cuida da exposição das mercadorias, procura resolver litígios entre clientes e a entidade empregadora e dá as informações que lhe sejam solicitadas. É responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona todos os trabalhadores ligados ao sector de vendas; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos clientes. Verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, objectivos cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Operador de máquinas de embalar. — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias naturezas em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros. Introduce o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem. Regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamentos, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização. Transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes ou outros meios utilizados; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, para a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

Praticante. — É o trabalhador que em estabelecimento de venda por grosso ou a retalho está em regime de aprendizagem.

Propagandista. — É o trabalhador que se encarrega de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos

de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias, não necessitando de qualquer formação específica.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que deseja e do preço e condições de pagamento do mesmo; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; recebe encomendas e elabora as respectivas notas e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

c) Profissionais de relojoaria e ourivesaria

Oficial-encarregado de ourivesaria/relojoaria. — É o profissional de ourivesaria/relojoaria que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou o gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Oficial de ourivesaria. — É o profissional que conserta artefactos de metal preciosos destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando as ferramentas necessárias para o efeito.

Oficial de relojoaria. — É o profissional de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto. Procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando as ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa. Constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica-o segundo as indicações dos fabricantes. Procede à reparação de todos os tipos de relógio.

Praticante de ourivesaria/relojoaria. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos, preparando-se para ascender a oficial.

d) Motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de um veículo automóvel (pesado ou ligeiro), zela pela sua conservação e limpeza,

faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a facturação e cobranças dos mesmos no acto da entrega.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos no acto da entrega.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, considera-se:

- a) «Categoria profissional» a designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;
- b) «Carreira profissional» o conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) «Grau» a situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) «Escala salarial» a remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escala salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão — constitui progressão a mudança para escala salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
- b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais e exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

Artigo 5.º

Praticantes/aprendizes

1 — Entende-se por praticante ou aprendiz o trabalhador que possua habilitações ou grau inferior ao 12.º ano de escolaridade.

2 — A admissão para as carreiras/categorias profissionais de ourivesaria/relojaria, armazém, caixeiro, constantes da presente convenção e mencionadas no anexo III, poderá ser precedida de um período de adaptação, cuja duração máxima será de dois anos, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

3 — Não haverá lugar a este período de adaptação quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão durante um período equivalente à duração para ele prevista, desde que documentado.

Artigo 6.º

Estagiários

1 — Entende-se por estagiário o trabalhador cujas habilitações sejam consideradas equivalentes ou superiores ao 12.º ano de escolaridade.

2 — A admissão para qualquer das categorias profissionais constantes da presente convenção e mencio-

nadas no anexo III poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à adaptação do trabalhador à profissão para a qual foi contratado.

3 — Esse período terá a duração máxima de um ano, durante o qual o trabalhador auferirá uma remuneração base mensal que não pode ser inferior a 80% da prevista nesta CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

ANEXO III

Tabela salarial — 2007

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Analista de sistemas	654
2	Chefe de serviços Contabilista/TOC Tesoureiro Técnico de informática Gerente comercial	630
3	Chefe de vendas/compras Encarregado geral	587
4	Chefe de secção Inspector administrativo Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Caixeiro-encarregado Inspector de vendas Encarregado de armazém Oficial encarregado — ourivesaria/relojaria	570
5	Correspondente em línguas estrangeiras/tra- dutor Estenodactilógrafo Caixa de escritório Caixeiro chefe de secção Secretário de direcção	565
6	Primeiro-assistente administrativo Operador mecanográfico Primeiro-assistente de contabilidade Primeiro-caixeiro/prospector de vendas Técnico de vendas Vendedor Fiel de armazém Motorista de pesados Oficial de ourivesaria/relojaria	527
7	Segundo-assistente administrativo Segundo-assistente de contabilidade Perfurador-verificador Segundo-caixeiro Caixeiro de praça/mar Conferente Promotor de vendas Motorista de ligeiros Oficial de 2.ª — ourivesaria/relojaria	507
8	Terceiro-assistente administrativo Terceiro-caixeiro Propagandista Telefonista-recepcionista Cobrador Ajudante de motorista Oficial de 3.ª — ourivesaria/relojaria	460

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
9	Caixa de comércio Distribuidor Embalador Operador de máquinas de embalar Servente Ajudante de caixa Ajudante de caixa	440
10	Contínuo Porteiro Guarda	413
11	Praticante de ourivesaria/relojoaria Praticante de armazém Praticante de caixa Servente de limpeza Paquete (16 a 18 anos)	413
12	Técnico de contabilidade em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana)	204
13	Servente de limpeza (uma hora por dia)	4,15

Aveiro, 27 de Novembro de 2006.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Sofia Dias Monteiro, mandatária.

Pela Associação Comercial de Ovar e São João da Madeira:

Francisco Andrade, consultor jurídico.

Pela Associação Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

Verónica Liliana Pinto da Conceição Soares, mandatária.

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

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Carlos Alberto Costa Vieira, mandatário.

Depositado em 27 de Dezembro de 2006, a fl. 153 do livro n.º 10, com o n.º 266/2006, 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. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global.

O presente contrato colectivo de trabalho revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Ana-

dia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, São João da Madeira, Sever do Vouga, Vagos e Vale de Cambra, do distrito de Aveiro, exerçam a actividade comercial representadas pelas associações empregadoras outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

3 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por um período mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

4 — A resposta à proposta e respectiva contraproposta devem ser apresentadas até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — Até a entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.ª

Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

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

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

O contrato de trabalho por tempo indeterminado deverá preferencialmente constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, elaborado em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação completa dos outorgantes;
- b) Categoria profissional e caracterização sumária do seu conteúdo;
- c) Valor e periodicidade da retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos;
- i) CCT aplicável e menção de regulamento interno da empresa, caso exista;
- j) Duração das férias ou critérios para a sua determinação;
- k) Prazos de aviso prévio ou critérios para a sua determinação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres do empregador

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 proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar 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 indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à 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 de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo de 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 da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 6.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela boa conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *d*) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 7.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou 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) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nesta CCT;

- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os 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 trabalho, 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

Classificação e carreira profissional

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I desta CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas nesta CCT.

Cláusula 9.^a

Enquadramento profissional

1 — As diversas categorias integram os diversos níveis previstos nesta CCT e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2 — Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efectiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

CAPÍTULO V

Período experimental

Cláusula 10.^a

Noção

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

Cláusula 11.^a

Contratos por tempo indeterminado

1 — Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental pode ter a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

2 — Poderão as partes acordar na redução ou eliminação do período experimental.

Cláusula 12.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo de duração inferior a seis meses.

Cláusula 13.^a

Denúncia

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a parte que pretender denunciar o contrato terá de avisar com 7 dias de antecedência, sob pena de ter de efectuar o pagamento do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO VI

Contratos a termo

Cláusula 14.^a

Admissibilidade do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes de natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

Cláusula 15.^a

Formalidades

1 — Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da menção da data de início de trabalho, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo de alguma forma estabelecer-se a relação entre o motivo que se invoca e o termo estipulado.

4 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em que falte a sua redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação de um ou de ambos os outorgantes, simultaneamente as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as exigências referidas na alínea e) do n.º 1.

Cláusula 16.^a

Contratos sucessivos

1 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocu-

pado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividades sazonais;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 18.^a dos contratos a termo certo.

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento de sucessivos contratos.

Cláusula 17.^a

Informações

O empregador deve comunicar trimestralmente à Inspeção-Geral do Trabalho a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

A — Termo certo

Cláusula 18.^a

Duração

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação, desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3 — Nos casos de lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, ou contratados desempregados de longa duração, os contratos não podem durar mais de dois anos, incluindo renovações.

4 — A duração da contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ao abrigo da legislação especial de política de emprego não pode exceder 18 meses.

Cláusula 19.^a

Renovação do contrato

1 — Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2 — O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às da forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4 — Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

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

Cláusula 20.^a

Contrato sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas nesta convenção, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 21.^a

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 da cláusula 14.^a

2 — No entanto, sempre que seja celebrado um contrato inferior a seis meses, a sua duração não poderá ser inferior à prevista para a tarefa a realizar.

3 — Na violação do n.º 1 do actual preceito, o contrato considera-se celebrado por seis meses.

Cláusula 22.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra da declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

B — Termo incerto

Cláusula 23.^a

Admissibilidade

Só é admitida a celebração de contrato a termo incerto nas seguintes situações:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo

acção de apreciação da licitude do despedimento;

- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

Cláusula 24.^a

Duração e caducidade

1 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

2 — A caducidade do contrato a termo incerto, que decorra da declaração do empregador, confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção do mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 25.^a

Contrato sem termo

1 — Considera-se contrato sem termo o do trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

2 — Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho e descanso semanal

1 — O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, para os trabalhadores do comércio e a trinta

e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O trabalho terá de ser prestado entre as 7 e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4 — Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção colectiva, o dia de descanso complementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado.

5 — Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor da presente convenção gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão o mesmo regime de descanso semanal.

6 — Qualquer alteração ao regime previsto no n.º 4 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

Cláusula 27.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que desempenhe funções que obriguem à adopção de horários de trabalho flexíveis, nomeadamente:

- a) Motoristas, ajudante de motorista, distribuidores, promotores de vendas, assim como todas as restantes categorias constantes dos níveis 1 a 6, inclusive;
- b) Trabalhadores que venham, de acordo com a lei ou a presente CCT, a acumular funções pertencentes a uma das categorias mencionadas na alínea anterior.

2 — O acordo deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 28.^a

Efeitos da isenção de horário de trabalho

1 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere a cláusula 28.^a da

presente secção, excepto nos casos previstos no n.º 2 dessa cláusula.

4 — No entanto, nos casos previstos no n.º 2 dessa cláusula deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 29.^a

Retribuição de trabalhadores isentos de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição nunca inferior a um acréscimo de 25 % da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO VIII

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 30.^a

Noção

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo ou em outro estabelecimento da empresa, prestem idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

3 — Se não existir trabalhador em situação comparável, nos termos do número anterior, considerar-se-á a situação de trabalhador que, no mesmo sector e em empresa de idêntica dimensão, preste idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria profissional, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas profissionais.

Cláusula 31.^a

Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial

Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 32.^a

Forma e formalidades

1 — Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial, prevista na cláusula 34.^a

Cláusula 33.^a

Alteração da duração do trabalho a tempo parcial

Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1 do artigo 186.º do Código do Trabalho, se verificar por período determinado, até ao máximo de três anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO IX

Trabalho suplementar

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Será permitida a realização de trabalho suplementar nos casos permitidos na lei e em concreto nos seguintes casos:

- a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, susceptível de originar consequências ou prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade;
- b) Para execução de tarefas de balanço e inventário;
- c) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;
- d) Em caso de força maior devidamente justificados.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização da entidade empregadora, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

Cláusula 35.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

- a) No caso de microempresas, pequenas empresas, médias e grandes empresas, duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

Cláusula 36.^a

Duração do descanso semanal obrigatório

Nas actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente as categorias indicadas na cláusula 28.^a, n.º 4, não é obrigatório adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário, desde que se assegure ao trabalhador um descanso compensatório correspondente a gozar nos cinco dias seguintes.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição por cada hora de trabalho.

3 — O cálculo do valor da retribuição horária é efectuado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, qualquer que seja o número de horas efectuado.

5 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

6 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado no mesmo dia em que se procede ao pagamento da retribuição, nos termos da cláusula 51.^a

Cláusula 38.^a

Registo

1 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2 — O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório

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

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

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso nos termos estipulados no n.º 4 da cláusula 37.^a

4 — Nas empresas que empregarem até 50 trabalhadores, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização de trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100% ou, verificando-se os pressupostos do n.º 2, por 1 dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO X

Trabalho nocturno

Cláusula 40.^a

Noção de trabalho nocturno

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

2 — A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 25% relativamente à retribuição normal.

CAPÍTULO XI

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Retribuição

1 — Consideram-se retribuição, nos termos do presente CCT, as remunerações a que o trabalhador tem direito de acordo com o anexo III da presente CCT.

2 — Para todos os efeitos previstos nesta CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor de retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

3 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o número de apólice, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

4 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, são à semana, quinzena ou mês de calendário.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento ou quem eventualmente os substitua, no seu impedimento prolongado, têm direito a um subsídio mensal para falhas, adequado à responsabilidade inerente às funções que desempenha, de valor correspondente a pelo menos 5% do nível 5 da tabela salarial estabelecido no anexo III. Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora, a expensas suas. No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

1 — As remunerações efectivamente auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diuturnidade por cada dois anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O valor de cada diuturnidade é de € 4.

3 — As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de € 4 cada uma.

4 — Ficam ressalvadas as situações em que o somatório das diuturnidades e correspondente montante, à data do seu vencimento, seja superior ao número de diuturnidades multiplicadas por € 4.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

CAPÍTULO XII

Local de trabalho

Cláusula 44.^a

Noção

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo nas disposições seguintes.

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

Cláusula 45.^a

Transferência temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

5 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada por escrito, com 30 dias de antecedência.

CAPÍTULO XIII

Objecto do contrato, categoria profissional e mobilidade funcional

Cláusula 46.^a

Objecto do contrato de trabalho

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — A definição a que se refere o n.º 1 pode ser feita por remissão para categoria constante desta convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno.

3 — Quando a natureza da actividade para que o trabalhador é contratado envolver a prática de negócios jurídicos, o contrato de trabalho implica a concessão àquele dos necessários poderes, salvo nos casos em que a lei expressamente exigir instrumento especial.

Cláusula 47.^a

Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante desta convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 48.^a

Efeitos retributivos

A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções a que se refere o n.º 2 da cláusula anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

CAPÍTULO XIV

Férias, feriados e faltas

Feriados

Cláusula 49.^a

Feriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Qualquer dos feriados facultativos referidos no número anterior pode ser substituído (a título de feriado) por outro dia mediante acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores.

Férias

Cláusula 50.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração, na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte e no n.º 2 do artigo 232.º do Código de Trabalho.

Cláusula 51.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou

antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

Cláusula 52.^a

Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — 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.

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

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 53.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 54.^a

Cumulação de férias

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

2 — 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 trabalhador e empregador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 55.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 56.^a

Doença no período de férias

1 — 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 dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 70.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-los até ao dia 30 de Abril do ano civil subsequente.

3 — A prova de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração de centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença mencionada nos documentos previstos no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — No caso de a segurança social não designar médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa médico para efectuar a fiscalização, não

podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer parte a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias da alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

9 — O disposto na presente cláusula é objecto de regulamentação nos artigos 190.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 57.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 58.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período considerado de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 59.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 60.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os 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 61.^a

Retribuição do período de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente quando estas sejam interpoladas, nos termos do artigo 217.º, n.º 6, do Código do Trabalho.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5 — O aumento do período de férias nos termos do n.º 3 da cláusula 66.^a não implica aumento de subsídio de férias.

Faltas

Cláusula 62.^a

Noção

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obri-

gado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

Cláusula 63.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membro de seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e nos artigos 203.º e 204.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 445.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Podem ser objecto de contrato as faltas referidas na alínea g) do n.º 2 quanto à sua duração.

Cláusula 64.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o estipulado na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união

de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 65.^a

Comunicação da justificação de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- 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 j) do n.º 2 da cláusula 78.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea d) da cláusula 78.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 78.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o referir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — Sobre os trabalhadores impende a obrigação de cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente cumprindo as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora.

CAPÍTULO XVI

Formação profissional

Cláusula 70.^a

Formação profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2 — A formação profissional considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, actuando o trabalhador quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3 — Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

CAPÍTULO XVII

Concessão e recusa de licença sem vencimento

Cláusula 71.^a

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, para além do previsto no Código do Trabalho, licenças sem retribuição de duração igual ou inferior a 60 dias.

CAPÍTULO XVIII

Transmissão da empresa ou estabelecimento

Cláusula 72.^a

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho 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 ou do estabelecimento, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa ou do estabelecimento.

CAPÍTULO XIX

Despedimento por infracção disciplinar

Cláusula 73.^a

Procedimento disciplinar para despedimento

1 — A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 do artigo 414.º do Código do Trabalho, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Cláusula 74.^a

Prazo de impugnação de despedimento

A acção de impugnação judicial de despedimento tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo, em que a acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

Cláusula 75.^a

Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito

1 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

2 — A indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

CAPÍTULO XX

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 76.^a

Maternidade e paternidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

Cláusula 77.^a

Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

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

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

Cláusula 78.^a

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são

obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

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

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 79.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

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

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

Cláusula 80.^a

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito de faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito de faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão de tribunal.

Cláusula 81.^a

Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 do artigo 36.º

Cláusula 82.^a

Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 83.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez;
- b) Do gozo das licenças por paternidade;
- c) Do gozo da licença por adopção;
- d) Das faltas para assistência a menores;
- e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
- f) Das dispensas de trabalho nocturno;
- g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 84.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes

à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

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

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

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código.

8 — O empregador não se pode opor à reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

CAPÍTULO XXI

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 85.^a

Trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais reduzir o horário na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho).

3 — Os menores de 18 anos de idade que frequentem o ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4 — Sempre que se verificarem faltas de assiduidade nos estabelecimentos de ensino, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

CAPÍTULO XXII

Exercício da actividade sindical na empresa

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

Cláusula 86.^a

Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — A convocação das reuniões referidas nos números anteriores é regulada nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 87.^a

Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 88.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Código é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis membros;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + [(n - 500) : 200]$, representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 89.^a

Direito a instalações

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

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

Cláusula 90.^a

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 91.^a

Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 20 trabalhadores.

Cláusula 92.^a

Crédito de horas dos delegados sindicais

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

Cláusula 93.^a

Crédito de horas e faltas dos membros da direcção

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

2 — O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é atribuído em função da dimensão das empresas e do número de filiados no Sindicato, nos termos previstos em legislação especial.

CAPÍTULO XXIII

Disposições transitórias

Cláusula 94.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação da presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador que o presente contrato.

Cláusula 95.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem esta CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele

abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 96.^a

Profissões

1 — São inseridas as profissões de tradutor e técnico oficial de contas.

2 — As profissões de chefe de escritório, chefe de divisão, chefe de serviços, primeiro, segundo e terceiro-escriturários, guarda-livros, programador, ajudante de guarda-livros, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, demonstrador, dactilógrafos dos 1.º, 2.º e 3.º anos, aprendizes dos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos de ourivesaria/relojoaria, praticantes de armazém dos 2.º e 1.º anos, paquete de 16 anos, operador de telex, contínuo de 1.^a e 2.^a, porteiro de 1.^a e 2.^a, praticante de caixeiro dos 1.º e 2.º anos, praticante de ourivesaria/relojoaria e aprendiz dos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos, guarda-livros em regime livre e caixeiro-ajudante dos 1.º e 2.º anos passam a designar-se de acordo com o quadro seguinte:

Designação anterior	Designação actual
Chefe de escritório Chefe de serviços Chefe de divisão	Chefe de serviços.
Contabilista	Contabilista/técnico oficial de contas.
Primeiro-escriturário Dactilógrafo do 3.º ano	Primeiro-assistente administrativo.
Segundo-escriturário Dactilógrafo do 2.º ano	Segundo-assistente administrativo.
Terceiro-escriturário Dactilógrafo do 1.º ano	Terceiro-assistente administrativo.
Guarda-livros	Técnico de contabilidade.
Paquete de 16 anos	Paquete (16 a 18 anos).
Operador de telex	Telefonista/recepcionista.
Programador	Técnico de informática.
Caixeiro-viajante	Vendedor.
Demonstrador	Promotor de vendas.
Contínuo de 1. ^a e 2. ^a	Contínuo.
Porteiro de 1. ^a e 2. ^a	Porteiro.
Praticante de armazém dos 1.º e 2.º anos.	Praticante de armazém.

Designação anterior	Designação actual
Praticante de caixeiro dos 1.º e 2.º anos.	Praticante de caixeiro.
Praticante de ourivesaria/relojaria Aprendiz dos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos de ourivesaria/relojaria.	Praticante de ourivesaria/relojaria
Ajudante de guarda-livros	Primeiro-assistente de contabilidade.
Operador de máquinas de contabilidade.	Segundo-assistente de contabilidade.
Guarda-livros em regime livre . . .	Técnico de contabilidade em regime livre.
Caixeiro ajudante dos 1.º e 2.º anos.	Ajudante de caixeiro.

ANEXO I

Categorias profissionais — Definição de funções

a) Profissionais de escritório

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais. Orienta, dirige e fiscaliza a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e os regulamentos prescritos. Cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Chefe de serviços. — É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens. Propõe a aquisição de equipamento e materiais assim como a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções idênticas.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível economicamente utilizar um sistema automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados. Determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações. Pre-

para «ordinogramas» e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Contabilista/técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade, estuda e planifica e analisa os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à obtenção de resultados; elabora e ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que representa e assina. Elaboro o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os lucros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, juntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Técnico de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, repara, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistema de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática, concebendo adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

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

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

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; procede à classificação dos documentos; efectua o registo das operações contabilísticas; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística. Verifica se a documentação recebida está de harmonia com as exigências fiscais que a administração fiscal impõe às empresas como contribuintes em IVA, IRC ou IRS.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos

mecanográficos por cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes estabelecidas dos superiores. Elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

Secretário de direcção. — Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processando textos, traduzindo relatórios e cartas; elabora actas, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, organiza documentos, marca reuniões.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

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

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

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

serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Assistente de contabilidade. — É o trabalhador que executa sob orientação e responsabilidade imediata do técnico de contabilidade com vista a auxiliá-lo em várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.

Assistente administrativo. — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, nomeadamente dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, corrige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função. Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; pode encaminhar os visitantes.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Assistente de contabilidade. — É o trabalhador que labora com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e a pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório ou da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os ou indi-

ca-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Paquete. — É o trabalhador que tem entre 16 e 18 anos de idade e que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios, empresas ou estabelecimentos.

b) Profissionais de comércio e armazém

Caixa de comércio. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamentos de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa o recibo ou bilhete, conforme o caso; regista estas operações em folhas de caixa, e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende qualquer mercadoria no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produto que deseja e esforça-se por concluir a venda: corta ou separa a mercadoria por categorias, desmanchando-a, se necessário, segundo os pedidos dos clientes; mede ou pesa as mercadorias e embrulha-as, podendo receber o respectivo preço. Pode também desempenhar as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de expedição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Colabora nos inventários periódicos; pode ser designado por primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro e, nos supermercados, por operador especializado de 1.^a ou 2.^a

Ajudante de caixeiro. — É o trabalhador que coadjuva os caixeiros, auxiliando-os no desempenho das suas funções.

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho assim como as vendas numa secção do estabelecimento.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro de mar. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fornecendo mantimentos, aprestos e apetrechos mecânicos para navios; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor, mas relativamente aos fornecimentos para navios.

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade empregadora; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas,

promove e vende mercadorias por conta da entidade empregadora; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes propostas ou catálogos, enaltecendo as qualidades do produto. Enuncia os preços e as condições de pagamento; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas.

Chefe de compras. — É o trabalhador que se encarrega especialmente de apreciar e adquirir artigos para uso e venda no estabelecimento.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas, fazendo demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, enaltecendo as qualidades do artigo.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas. Dobra, empilha e arruma pequenos artigos em compartimentos, de acordo com a forma e natureza dos mesmos. Dispõe grandes peças em caixas ou grades, manobrando, se necessário, gruas ou outros aparelhos de elevação, arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de tratamento; acondiciona os produtos de acordo com instruções recebidas pelos seus superiores hierárquicos. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de os embalar e a proteger os produtos contra a corrosão, através de técnicas de protecção e impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, rebites ou cordéis e de marcar nas superfícies superiores o artigo contido na origem e destino ou outras indicações.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de três ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documen-

tos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com os superiores hierárquicos na organização do material de armazém.

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores, promotores de vendas e caixeiros, assim como todos os restantes trabalhadores que estejam sob as suas ordens. Cuida da exposição das mercadorias, procura resolver litígios entre clientes e a entidade empregadora e dá as informações que lhe sejam solicitadas. É responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona todos os trabalhadores ligados ao sector de vendas; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos clientes. Verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, objectivos cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Operador de máquinas de embalar. — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias naturezas em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros. Introduce o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem. Regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamentos, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização. Transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes ou outros meios utilizados; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, para a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

Praticante. — É o trabalhador que em estabelecimento de venda por grosso ou a retalho está em regime de aprendizagem.

Propagandista. — É o trabalhador que se encarrega de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais

eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias, não necessitando de qualquer formação específica.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que deseja e do preço e condições de pagamento do mesmo; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; recebe encomendas e elabora as respectivas notas e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

c) Profissionais de relojoaria e ourivesaria

Oficial-encarregado de ourivesaria/relojoaria. — É o profissional de ourivesaria/relojoaria que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou o gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Oficial de ourivesaria. — É o profissional que conserta artefactos de metal preciosos destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando as ferramentas necessárias para o efeito.

Oficial de relojoaria. — É o profissional de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto. Procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando as ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa. Constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica-o segundo as indicações dos fabricantes. Procede à reparação de todos os tipos de relógio.

Praticante de ourivesaria/relojoaria. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos, preparando-se para ascender a oficial.

d) Motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de um veículo automóvel (pesado ou ligeiro), zela pela sua conservação e limpeza, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a facturação e cobranças dos mesmos no acto da entrega.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos no acto da entrega.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, considera-se:

- a) «Categoria profissional» a designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;
- b) «Carreira profissional» o conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) «Grau» a situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) «Escala salarial» a remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escala salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão — constitui progressão a mudança para escala salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
- b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais e exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

Artigo 5.º

Praticantes/aprendizes

1 — Entende-se por praticante ou aprendiz o trabalhador que possua habilitações ou grau inferior ao 12.º ano de escolaridade.

2 — A admissão para as carreiras/categorias profissionais de ourivesaria/relojoaria, armazém, caixeiro, constantes da presente convenção e mencionadas no anexo III, poderá ser precedida de um período de adaptação, cuja duração máxima será de dois anos, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

3 — Não haverá lugar a este período de adaptação quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão durante um período equivalente à duração para ele prevista, desde que documentado.

Artigo 6.º

Estagiários

1 — Entende-se por estagiário o trabalhador cujas habilitações sejam consideradas equivalentes ou superiores ao 12.º ano de escolaridade.

2 — A admissão para qualquer das categorias profissionais constantes da presente convenção e mencionadas no anexo III poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à adaptação do trabalhador à profissão para a qual foi contratado.

3 — Esse período terá a duração máxima de um ano, durante o qual o trabalhador auferirá uma remuneração base mensal que não pode ser inferior a 80% da prevista nesta CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

ANEXO III
Tabela salarial — 2007

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Analista de sistemas	654
2	Chefe de serviços Contabilista/TOC Tesoureiro Técnico de informática Gerente comercial	630
3	Chefe de vendas/compras Encarregado geral	587
4	Chefe de secção Inspector administrativo Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Caixeiro-encarregado Inspector de vendas Encarregado de armazém Oficial encarregado — ourivesaria/relojoaria	570
5	Correspondente em línguas estrangeiras/tra- dutor Estenodactilógrafo Caixa de escritório Caixeiro chefe de secção Secretário de direcção	565
6	Primeiro-assistente administrativo Operador mecanográfico Primeiro-assistente de contabilidade Primeiro-caixeiro/prospector de vendas Técnico de vendas Vendedor Fiel de armazém Motorista de pesados Oficial de ourivesaria/relojoaria	527
7	Segundo-assistente administrativo Segundo-assistente de contabilidade Perfurador-verificador Segundo-caixeiro Caixeiro de praça/mar Conferente Promotor de vendas Motorista de ligeiros Oficial de 2. ^a — ourivesaria/relojoaria	507
8	Terceiro-assistente administrativo Terceiro-caixeiro Propagandista Telefonista-recepcionista	460

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
	Cobrador Ajudante de motorista Oficial de 3. ^a — ourivesaria/relojoaria	
9	Caixa de comércio Distribuidor Embalador Operador de máquinas de embalar Servente Ajudante de caixeiro	440
10	Contínuo Porteiro Guarda	413
11	Praticante de ourivesaria/relojoaria Praticante de armazém Praticante de caixeiro Servente de limpeza Paquete (16 a 18 anos)	413
12	Técnico de contabilidade em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana)	204
13	Servente de limpeza (uma hora por dia)	4,15

Aveiro, 27 de Novembro de 2006.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Sofia Dias Monteiro, mandatária.

Pela Associação Comercial de Ovar e São João da Madeira:

Francisco Andrade, consultor jurídico.

Pela Associação Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra:

Verónica Liliana Pinto da Conceição Soares, mandatária.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT):

Jacinto Delfim Bastos Ferreira Martins, mandatário.

António Fernando Vieira Pinheiro, mandatário.

Depositado em 28 de Dezembro de 2006, a fl. 153 do livro n.º 10, com o n.º 267/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.^{da}, e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho vertical aplica-se no território nacional e obriga, por um lado,

as empresas Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.^{da}, FERMENTOPÃO — Doces Conventuais, L.^{da}, FERMENTOPÃO — Produtos de Panificação e Pastelaria, L.^{da}, Sociedade de Panificação Mourense, L.^{da}, Doces da Quinta — Fabrico de Bolos, Doçarias, L.^{da}, e FERMENTOPÃO — Pão Alentejano, L.^{da}, que se dedicam à indústria e comercialização de produtos de panificação e pastelaria e, por outro, os trabalhadores ao serviço destas empresas, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

2 — Este ACTV abrange seis empresas e 287 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O período de vigência mínima deste ACTV é de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

4 — Por «denúncia» entende-se o pedido de revisão, feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro do prazo de oito dias a contar da data da recepção da resposta da proposta de alteração.

7 — O presente ACTV mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este ACTV serão classificados nas categorias profissionais definidas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

Não poderão ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos que não possuam as habilitações mínimas.

Cláusula 5.^a

Informação livre das condições de trabalho

No acto de admissão, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento escrito sobre as condições aplicáveis à relação laboral, nos termos legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão de qualquer profissional será sempre feita a título experimental por um período de 15 dias no caso de ter sido celebrado contrato de trabalho a termo com prazo não superior a seis meses.

2 — Não havendo contrato a termo, o período experimental será de 60 dias.

3 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, o período de experiência será de 180 dias.

4 — Pessoal de direcção e quadros superiores terão período experimental de 240 dias.

Cláusula 7.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — Só é permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto de acordo com o disposto na lei em vigor.

2 — Os contratos celebrados nos termos do número anterior deverão obedecer às seguintes condições:

- a) O contrato não pode ser inferior a um mês;
- b) As horas suplementares nocturnas relativas ao trabalho a termo regem-se pelas normas constantes deste ACTV;
- c) São devidas a estes trabalhadores todas as regalias existentes para os trabalhadores efectivos da empresa, salvo as relativas a cessação do contrato de trabalho;
- d) O salário dos trabalhadores contratados a termo será, no mínimo, o correspondente ao da categoria profissional para que foi contratado, salvo se as funções desempenhadas se enquadrarem noutra categoria profissional a que corresponde a salário mais elevado.

Cláusula 8.^a

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Enquanto durar a substituição, o trabalhador substituto terá direito à mesma retribuição do trabalhador substituído.

3 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

Cláusula 9.^a

Acessos

1 — A menos que seja acordado regime mais favorável entre o trabalhador e a entidade patronal, serão classificados como praticantes os trabalhadores que ingressem na profissão.

2 — Os praticantes de panificador ascendem à respectiva categoria ao fim de dois anos.

3 — Os praticantes de pasteleiro/oficial ascendem à respectiva categoria ao fim de três anos.

4 — Os trabalhadores com a categoria de 2.^a serão promovidos à categoria de 1.^a ao fim de três anos.

5 — Os estagiários (escritório) ascendem à categoria de escriturário de 2.^a ao fim de dois anos.

Cláusula 10.^a

Mudança de entidade patronal

Se um trabalhador transitar de outra empresa, dentro do mesmo ramo de actividade, manterá a categoria profissional constante do certificado de trabalho emitido pela anterior entidade patronal

Cláusula 11.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a preencher o quadro de pessoal com dados relativos ao mês de Outubro e respeitantes a todas as pessoas ao seu serviço, independentemente do vínculo, os quais serão entregues durante o mês de Novembro.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Deveres

Cláusula 12.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deva 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 proporcionar-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar 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 indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;

- h) Adoptar, no que se refere à 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 de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação de nomes, datas de nascimento e de admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e de termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 13.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador e dos superiores hierárquicos do trabalhador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes foi atribuídos.

Cláusula 14.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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 ou neste ACTV;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACTV;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACTV ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;
- 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 trabalho, 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.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea f) do número anterior não causar prejuízo sério ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocações, e outras emergentes da situação, cabendo à entidade patronal a prova de inexistência de prejuízo.

3 — Havendo prejuízo, o trabalhador terá sempre direito a exigir a indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 55.^a

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

1 — O trabalhador pode ser transferido de local de trabalho com o seu acordo escrito ou, sem o seu acordo, quando existir motivo grave e este seja devidamente fundamentado por escrito, num raio de 15 km contados a partir do local de residência do trabalhador, e desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Considera-se que há motivo grave nas seguintes situações:

- 1) Alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

- 2) Quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta;
- 3) Aquando da tomada de concessão, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adoptados;
- 4) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas provocada pelo trabalhador;
- 5) Existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador, por facto imputável a este, e desde que os primeiros imponham a transferência do trabalhador.

3 — Se da transferência resultar num aumento superior a quinze minutos no tempo da deslocação do trabalhador da sua residência para o novo local de trabalho, este contará como tempo efectivo de trabalho prestado.

4 — À empresa fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5 — O trabalhador pode, em quaisquer dos casos, resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

6 — A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

7 — Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores, o empregador terá de solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais.

Cláusula 16.^a

Coacção/assédio

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

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

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

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 17.^a

Retribuição mínima

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACTV serão remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações mínimas fixadas em anexo.

2 — O cálculo da remuneração do horário normal será feito com a seguinte fórmula:

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

sendo:

RH = remuneração horária normal;

RM = retribuição mensal;

N = período normal de trabalho.

Cláusula 18.^a

Funções inerentes a outras categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, pelo período de mais de um dia de trabalho, ser-lhe-á paga a retribuição correspondente a esses serviços.

Cláusula 19.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se «retribuição» aquilo a que, nos termos do contrato de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na retribuição inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, as quais contam para efeitos de cálculo das prestações complementares ou acessórias.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalho.

Cláusula 20.^a

Subsídio de refeição

1 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 3,10, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestam, pelo menos, quatro horas de serviço, desde que o período em falta seja justificado pelo trabalhador.

2 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador o direito a uma diuturnidade, até no máximo 6.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de € 11,50 mensais.

3 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tenha as diuturnidades já vencidas.

4 — Os trabalhadores que ainda não venceram o direito a diuturnidades e que tenham cinco ou mais anos de casa vencem a primeira à data da publicação desta convenção.

Cláusula 22.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores caixas, tesoureiros e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenhem efectivamente essas funções, no valor de € 15.

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 23.^a

Subsídio de Natal

1 — Até 15 de Dezembro, os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Com referência ao ano de admissão e ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado em cada um desses anos.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

Cláusula 24.^a

Pão de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo de trabalho vertical beneficiam do direito a 1 kg de pão de primeira qualidade por cada dia de trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se que o valor do quilo do pão é de € 1,50.

Cláusula 25.^a

Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores têm direito de receber mensalmente um prémio de assiduidade no valor de € 50.

2 — O valor referido no número anterior é devido ao trabalhador em cada mês desde que não ultrapasse quinze minutos de falta diários ao início do trabalho e a sessenta minutos por mês.

3 — Perde ainda direito ao prémio o trabalhador que no mês tenha dado as seguintes faltas:

- a) Até meio dia de trabalho — 10% do valor do prémio;
- b) Até um dia de trabalho — 25% do valor do prémio;
- c) Até dois dias de trabalho — 50% do valor do prémio;
- d) Até três dias de trabalho — a totalidade do prémio;
- e) Os tempos em falta são adicionados até fazerem os tempos referidos.

4 — Para os efeitos previstos no n.º 2, não serão consideradas as seguintes faltas:

- a) Faltas dadas pelos representantes eleitos dos trabalhadores, designadamente membros da Comissão de Trabalhadores, representantes dos trabalhadores da higiene, saúde e segurança no trabalho, membros dos órgãos das associações sindicais e delegados sindicais;
- b) Faltas dadas por maternidade e paternidade;
- c) Faltas dadas por morte de familiares;
- d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- e) Faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;
- f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador, quando este esteja internado.

Cláusula 26.^a

Tempo e forma de pagamento da retribuição mensal

1 — A retribuição mensal tem que ser colocada à disposição do trabalhador e até ao último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiários da segurança social e de sócio do sindicato, quando sindicalizado, e o período de trabalho a que corresponde a retribuição, especificando as importâncias relativas.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque ou transferência bancária.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal será de:

- a) Para os trabalhadores de escritório, oito horas diárias e quarenta horas semanais de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os restantes trabalhadores, oito horas diárias e quarenta semanais em cinco dias ou cinco dias e meio.

2 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — É permitido um período de seis horas seguidas na prestação de trabalho diário no sector de expedição e vendas.

Cláusula 28.^a

Horários especiais e adaptabilidade

1 — Sempre que as condições do mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita o funcionamento de fabrico e ou venda em todos os dias do calendário e em que, salvo o disposto no n.º 2, o dia de descanso semanal de cada trabalhador poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias e por oito horas por dia, sem prejuízo de dois dias de descanso semanal.

3 — A retribuição devida a todos os trabalhadores que pratiquem o regime constante nos números anteriores é o triplo do valor correspondente a um dia de trabalho, por cada domingo trabalhado.

4 — A prestação de trabalho nos dias feriados será regida em função do acordo que para o efeito for estabelecido entre as partes.

5 — A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, revogável, por qualquer delas, a todo o tempo, com aviso prévio de, pelo menos, 30 dias e sem prejuízo de duração não inferior a seis meses.

6 — No acordo referido no número anterior, constarão obrigatoriamente o horário de trabalho, a categoria profissional, o salário, as cláusulas de expressão pecuniária, o descanso semanal e a duração temporal do acordo.

Cláusula 29.^a

Regime de véspera de feriados

Nas vésperas dos dias feriados determinados por lei ou fixados neste contrato observar-se-á, para o fabrico, o seguinte regime de horário de trabalho:

- a) Ao período normal de trabalho poderá ser acrescido um período de trabalho que poderá ir até ao máximo de três horas;
- b) O acréscimo do período de trabalho em mais de três horas deverá ter início logo após um período de trinta minutos para descanso e alimentação do trabalhador, que contará como tempo de serviço efectivo;
- c) O período de trabalho referido nas alíneas a) e b) terá um acréscimo na remuneração de 100% por hora.

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A composição de turnos, de harmonia com a escala aprovada, se a houver, será registada em livro próprio e fará parte integrante do mapa do horário de trabalho.

3 — Considera-se «trabalho por turnos» o trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o rotativo de forma contínua ou descontínua, implicando que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

4 — Quando necessidades imperiosas de funcionamento da secção devidamente fundamentadas o impedirem, pode o trabalhador ser deslocado temporariamente de um turno para o outro.

5 — Em qualquer caso, o trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal.

6 — Serão do encargo da entidade patronal, nomeadamente, todos os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se com a alteração de turno.

7 — Os trabalhadores que tenham filhos menores e os trabalhadores-estudantes serão isentos do cumprimento do trabalho por turnos, desde que o solicitem expressamente.

8 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno mensal não inferior a 25% da sua retribuição mensal.

9 — O subsídio previsto no número anterior é acumulável com o subsídio e trabalho nocturno.

10 — O intervalo de descanso será de meia hora, que contará como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

2 — Os trabalhadores não são obrigados à prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, designadamente a assistência imprescindível ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar previsto nos números anteriores fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duas horas por dia normal de trabalho;
- b) Até duzentas horas por ano.

Cláusula 32.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou chefia.

2 — O pedido de isenção deverá ser remetido ao serviço competente do ministério da tutela do trabalho, acompanhado da concordância do trabalhador.

3 — Os trabalhadores para os quais for autorizada a isenção das disposições do horário de trabalho terão direito a uma remuneração especial de 30% do vencimento mensal de base.

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo da remuneração de 100%.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário por hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 17.^a

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «trabalho nocturno» o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será retribuído da seguinte forma:

- a) 50% para os trabalhadores da pastelaria;
- b) 30% para os trabalhadores da panificação.

3 — Os trabalhadores do sector da pastelaria admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007 serão remunerados com acréscimo de 30 %.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 35.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como o respectivo subsídio, vence-se em 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão, sem prejuízo do disposto no número anterior.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à parte proporcional das férias e respectivo subsídio dos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

4 — Os trabalhadores admitidos com contrato a termo têm direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês de contrato.

Cláusula 36.^a

Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACTV terão direito a 22 dias úteis de férias, remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito a dois dias úteis por mês, por cada mês trabalhado.

2 — A duração do período de férias é aumentada em três dias 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 no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até no máximo três faltas ou seis meios dias.

3 — Para o cumprimento do n.º 2 não são consideradas faltas as motivadas pelo exercício de cargos sindicais, instituições de segurança social, comissões de trabalhadores, comissões paritárias, comissões de higiene, segurança e saúde, as motivadas pela assistência ao seu agregado familiar e as resultantes dos direitos de maternidade e paternidade, acidente de trabalho, morte de pais, testemunhas e em razão de baixa médica ou internamento hospitalar.

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores rece-

beriam se estivessem ao serviço, na qual será incluída a remuneração do trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ela tenha direito.

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

Cláusula 38.^a

Fixação da época de férias

1 — A fixação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 39.^a

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — A relação de férias tem de ser fixada na empresa até 15 de Abril de cada ano.

5 — Uma vez fixado, o período de férias só pode ser alterado com o expresse acordo de ambas as partes, cada uma delas tendo direito a ser indemnizada pelos prejuízos decorrentes da alteração, quando devidamente comprovados.

Cláusula 39.^a

Encerramento total para férias

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das secções, para efeito de concessão de férias.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e a comissão sindical e comunicado por escrito aos trabalhadores por meio de edital afixado na empresa até Fevereiro de cada ano.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as férias têm de ser compreendidas entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

Cláusula 40.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Há 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 ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 35.^a

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a aludida situação de doença relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e comprovar o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — Se a baixa terminar antes do fim do período de férias marcadas, o trabalhador gozará estas de imediato, a parte que não foi gozada será marcada por comum acordo e na sua falta a serem gozadas no prazo de 90 dias.

Cláusula 42.^a

Violação do direito a férias

Em caso de incumprimento total ou parcial das suas obrigações relativas a férias nos termos expostos, a entidade patronal pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses

de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 44.^a

Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o descanso complementar o sábado ou a segunda-feira.

2 — Salvo o disposto no número anterior, os dias de descanso complementar devidos no período de 15 de Novembro a 31 de Dezembro poderão ser gozados, de acordo com a empresa e o trabalhador, até 31 de Janeiro do ano seguinte.

Cláusula 46.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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.

a) Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

b) Em substituição de qualquer dos feriados referidos na alínea anterior, pode ser observado, a título de

feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

2 — É expressamente proibido o trabalho nos dias 1 de Janeiro, domingo de Páscoa, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

Cláusula 47.^a

Remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados

1 — A remuneração em dias de descanso semanal obrigatório e feriados, quando nestes haja prestação de trabalho, é igual ao triplo da remuneração normal.

2 — A remuneração em dias de descanso complementar, quando nestes haja a prestação de trabalho, é paga com um acréscimo de 100% da retribuição normal.

Cláusula 48.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal obrigatório, além da retribuição referida na cláusula 47.^a, terá ainda direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — Quando ocorrer prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado, os trabalhadores têm direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas efectuadas.

3 — O trabalho suplementar confere também direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas efectuadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 49.^a

Noção de falta e seu âmbito

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

2 — No caso de ausência durante o período inferior a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante cinco dias, por falecimento de cônjuge, ou pessoa que viva em união de facto, filhos, pais, sogros, genros ou noras e enteados;

- c) Durante dois dias, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos, sobrinhos e tios direitos;
- d) Durante um dia, por falecimento de parentes ou pessoas que vivam em regime de comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nomeadamente organismos sindicais, instituições de segurança social ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- j) As dadas por candidatos para cargos políticos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) Por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- m) No exercício de funções de bombeiro voluntário.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — Ressalvada a excepção consignada na última parte da alínea i) do n.º 1, as faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias e dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 51.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas que não possam integrar-se na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determinam a redução no período de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 52.^a

Impedimentos prolongados

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 53.^a

Causas de extinção

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 54.^a

Mútuo acordo das partes

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

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente por escrito e devolvendo as importâncias recebidas, reassumindo o exercício do cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 55.^a

Despedimento com justa causa

1 — A cessação do contrato por despedimento da entidade patronal com justa causa só poderá verificar-se quando exista comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, designadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador enumerados em diploma legal que regulamente esta matéria, nomeadamente:

- 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, as 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 das regras 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 o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

3 — O apuramento da verificação de justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos e segundo preceituado neste ACTV e na lei sobre despedimentos.

4 — Concluindo-se, nas instâncias próprias, que o despedimento é inadequado ou injusto, o trabalhador fica com direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de ordenado por cada ano completo de casa, não podendo a indemnização ser inferior a três meses.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização será o dobro da prevista no número anterior.

7 — Os trabalhadores com mais de 45 anos e, no mínimo, 20 anos de casa terão ainda direito a uma indemnização referida no n.º 5 em mais 50 %.

Cláusula 56.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — O trabalhador pode ainda rescindir o contrato, com justa causa, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

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

- b) Falta do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta, por parte da entidade patronal, de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Caducidade do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou da empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes e conheçam ou devam conhecer, ou ainda determinada por junta médica.

Cláusula 58.^a

Certificado do trabalho

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devem ser emitidos e que solicite, designadamente, os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO VIII

Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

Princípios sobre a igualdade

SECÇÃO I

Cláusula 59.^a

Princípios sobre a igualdade

1 — Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador ou trabalhadora pode ser prejudicado(a), beneficiado(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2 — Sempre que, numa determinada categoria profissional ou nível de qualificação, não exista paridade

entre homens e mulheres, a entidade empregadora promoverá a sua equalização, dando prioridade, no recrutamento, em condições de igualdade e de requisitos, ao género menos representado.

3 — Nas categorias de direcção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

Maternidade, paternidade e condições específicas

SECÇÃO II

Cláusula 60.^a

Licença de maternidade

1 — A trabalhadora tem direito de gozar uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de múltiplos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho(a).

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

4 — A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença por maternidade.

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

6 — Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 61.^a

Licença por paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, sem perda de retribuição, que são obrigatoriamente gozados seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — Em caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 62.^a

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder parental têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental, sem perda de retribuição, de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho até três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência ao filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade empregadora com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho até três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito de frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 63.^a

Faltas para assistência a menores e a portadores de deficiência ou doença crónica

1 — Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito de faltar ao trabalho, até 30 dias sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito de faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores e às trabalhadoras a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 64.^a

Faltas para assistência a netos

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 65.^a

Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;
- b) A faltar, justificadamente e sem perda de retribuição, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas ou exposição a agentes químicos e outros;
- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — O direito previsto na alínea a) do número anterior aplica-se ao pai, desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no n.º 2 da cláusula 61.^a

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias sem perda de retribuição para amamentação, enquanto esta durar,

podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 66.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto;
- b) Do gozo das licenças por paternidade e parental, nos casos previstos nas cláusulas 61.^a e 62.^a;
- c) Do gozo da licença por adopção;
- d) Das faltas para assistência a menores;
- e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
- f) Das dispensas de trabalho nocturno;
- g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3 — Os períodos de licença parental e especial previstos nas cláusulas 63.^a, 64.^a e 65.^a são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social.

Cláusula 67.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

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

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.

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

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decre-

tada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código.

8 — O empregador não se pode opor à reintegração prevista no n.º 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 68.^a

Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A entidade empregadora organizará horários compatíveis para trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores, doentes ou portadores de deficiência, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garantam o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará a criação de estruturas de apoio social no seu seio, tais como refeitórios ou outras estruturas que respondam às necessidades dos trabalhadores.

Cláusula 69.^a

Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 16 anos e a maioridade, idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — Entende-se por «trabalho leve» a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4 — Não se considera leve, nomeadamente, o trabalho que:

- a) Seja proibido ou condicionado a menores;
- b) Exceda sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais;
- c) Seja executado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;
- d) Comporte um descanso semanal inferior a dois dias;
- e) Comporte um período de mais de quatro horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo nunca inferior a uma hora.

5 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam obrigados por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confiram um grau de equivalência escolar obrigatória. O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

6 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma categoria.

Cláusula 70.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As empresas concederão aos trabalhadores-estudantes os seguintes benefícios:

- a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;
- b) Para os trabalhadores não inseridos em regime de turnos, dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;
- c) Facilidades na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos ou escolha destes, quando solicitadas pelo trabalhador, embora condicionadas as necessidades de serviço;
- d) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;
- e) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de 10 dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Obrigações das empresas

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitarem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

4 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

CAPÍTULO X

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 72.^a

Subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal completará mensalmente ao trabalhador a diferença entre a remuneração mensal líquida auferida à data da baixa e o subsídio mensal atribuído pela segurança social, até ao limite de 45 dias em cada ano civil.

Cláusula 73.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal deverá providenciar no sentido da reconversão dos sinistrados para o desempenho de funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente.

2 — No caso de o não efectuar, a entidade patronal deverá comprovar as razões da impossibilidade da reconversão.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 75.^a

Conceito de infracção disciplinar

É havido como infracção disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato colectivo, o facto voluntário doloso, quer consista em acção quer em omissão por ele praticada, em violação dos específicos deveres decorrentes desta convenção.

Cláusula 76.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo de 60 dias a partir da data em que a entidade patronal teve conhecimento da prática das irregularidades que o determinam.

2 — Além dos autos de ocorrências e de diligências que forem refutadas convenientes, de um processo disciplinar constará necessariamente uma nota de culpa e um despacho decisório, onde se registarão as conclusões finais e as eventuais sanções disciplinares a aplicar.

3 — Em tudo o mais à tramitação do processo disciplinar reger-se-á pelo estipulado na lei geral.

Cláusula 77.^a

Garantias de defesa

1 — São asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação são concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, ficando uma cópia em poder do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito de apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas no prazo de 10 dias;
- c) Todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador têm de ser ouvidas em princípio até ao máximo de 10 dias;
- d) Tratando-se de delegado sindical, o processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha dele conhecimento, recebido cópia de todo o processo e emitido o seu parecer.

2 — Salvo o disposto na alínea a) da cláusula 79.^a, qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula e abusiva.

Cláusula 78.^a

Suspensão do trabalhador

1 — A empresa pode suspender, no início ou no decurso do processo disciplinar, o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente.

2 — Porém, não é lícito, em qualquer dos casos apontados no n.º 1, suspender o pagamento da retribuição.

3 — O trabalhador, bem como o Sindicato, será avisado, por escrito, da suspensão.

Cláusula 79.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Perda de dias de férias sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- d) Suspensão com perda de retribuição de 1 a 12 dias;
- e) Despedimento.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos

Cláusula 80.^a

Regulamentos internos

1 — As entidades patronais poderão elaborar regulamentos internos uma vez que não colidam com os termos deste acordo colectivo de trabalho vertical ou a lei geral.

2 — O regulamento deverá ser afixado pela empresa e distribuído um exemplar a cada trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

1 — É o direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

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

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 85.^a, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do Sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho da suas funções, contando-se porém como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 82.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas

no n.º 1 e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 83.^a

Instalações das comissões sindicais

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

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

Cláusula 84.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, ou seja, bem visível e de assídua frequência pelos trabalhadores, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados sindicais têm direito de circular livremente em todas as secções e dependências, para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

3 — Será permitida a entrada dos membros das direcções dos sindicatos, ou seus representantes devidamente credenciados, nas instalações da empresa sempre que no exercício das suas funções o solicitarem com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção.

Cláusula 85.^a

Crédito de horas

1 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo de remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço.

2 — Os trabalhadores membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondentes a quatro dias de trabalho, sem prejuízo de remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço.

Cláusula 86.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais, designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção previsto na lei e neste contrato varia consoante o número total de trabalhadores e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 15 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De 16 a 29 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 30 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Com mais de 100 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados.

3 — Com vista ao início do exercício das funções sindicais, as direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 87.^a

Competências e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos, e ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- b) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar quaisquer hipóteses de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor fun-

cionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

- d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 88.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra parte o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e as horas das reuniões serão apresentados, à parte contrária, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo em casos de urgência reconhecida por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 89.^a

Quotização

1 — As entidades patronais, enquanto abrangidas por este ACTV, obrigam-se a liquidar ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

2 — O desconto das verbas de quotização nos vencimentos dos trabalhadores sindicalizados só será processado mediante autorização por escrito dos interessados, em modelo a fornecer ao Sindicato.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 90.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente ACTV não poderão resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, decorrentes de práticas das empresas ou dos IRCT que tenham sido aplicados.

Cláusula 91.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência deste ACTV, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação

das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A comissão será composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelas associações sindicais outorgantes e os outros dois pelas entidades patronais.

3 — A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada uma das partes.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACTV, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões de assessores sem direito a voto.

6 — A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

ANEXO I

Categorias profissionais

Sector de pastelaria

Mestre pasteleiro. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável.

Pasteleiro principal/oficial principal. — É o trabalhador que prepara as massas, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre ou técnico/pasteleiro, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Pasteleiro/oficial. — É o trabalhador que trabalha com o forno e outras máquinas utilizadas no fabrico de produtos de pastelaria e coadjuva o pasteleiro/oficial principal.

Auxiliar de fabrico. — É o trabalhador que procede à movimentação de matérias-primas e produtos, à limpeza e arrumação de máquinas e utensílios e à lavagem, descasque e corte de fruta. Procede ainda à embalagem dos produtos fabricados.

Praticante de pasteleiro/oficial. — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções dos oficiais, colaborando nas diversas operações de fabrico de pastelaria.

Sector da panificação

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador responsável pelo fabrico, competindo-lhe assegurar a boa qualidade dos produtos fabricados. Coordena os serviços inerentes à actividade.

Encarregado de distribuição. — É o trabalhador que coordena os serviços inerentes à distribuição.

Amassador. — É o trabalhador que cuida da amassadura da farinha e demais ingredientes utilizados na

preparação das massas destinadas aos produtos a fabricar. Substitui o encarregado de fabrico nas suas ausências, cuida da limpeza e arrumação das máquinas e utensílios com que trabalha.

Forneiro. — É o trabalhador que cuida da alimentação dos fornos utilizados na cozedura dos produtos fabricados, pela regulação e controlo das respectivas temperaturas e tempo de cozedura. Cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

Panificador. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes ao fabrico de produtos. Entre outras, prepara, corta, pesa, enrola e tende as massas, a fim de lhes transmitir as características requeridas. Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Praticante a panificador. — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções das categorias profissionais do sector, colaborando nas diversas operações de fabrico de panificação.

Expedição e vendas

Encarregado de expedição. — É o trabalhador responsável pela expedição dos produtos para os balcões, distribuição, venda e colectivos.

Expedidor. — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos da empresa que se destinam à expedição.

Empregado de balcão principal. — É o trabalhador que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de empregado de balcão, dirige e coordena o serviço de outros empregados de balcão que prestem trabalho nos estabelecimentos por cuja direcção é o principal responsável.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que efectua a venda de todos os produtos produzidos pela empresa e ou por ela comercializados, presta serviços de cafetaria, é responsável pelas importâncias recebidas e, ainda, responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de vendas ou de prestação de serviços; executa a reposição das prateleiras e das montras dos produtos para venda; confirma a validade dos pré-embalados e a conformidade da sua rotulagem, de harmonia com as directivas da empresa; cuida diariamente das requisições dos produtos, mercadorias e matérias-primas para abastecimento da loja; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço.

Motorista-vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, utilizando veículo automóvel por ele conduzido, promove, vende e entrega os produtos que a empresa produz, cuidando da sua boa conservação e acondicionamento dos produtos e procede à respectiva cobrança.

Sector de apoio e manutenção

Oficial de manutenção. — É o trabalhador que executa diversas funções ligadas à manutenção e funcio-

namento do equipamento dos sectores de fabrico de pastelaria e panificação.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza dos estabelecimentos.

Sector administrativo

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

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

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos.

Escriturário (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Escriturário especializado. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e outros equipamentos e utensílios de escritório. Dá apoio aos utilizadores de informática. Efectua tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos.

ANEXO II
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais		
		A	B	C
I	Mestre pasteleiro Encarregado de fabrico Encarregado de distribuição Chefe de serviços	700	670	650
II	Escriturário especializado Pasteleiro principal/oficial principal	590	550	520
III	Pasteleiro/oficial Amassador Forneiro Oficial de manutenção Primeiro-escriurário Encarregado de expedição Motorista-vendedor-distribuidor Caixa	565	535	510
IV	Segundo-escriurário Empregado de balcão principal Panificador Cobrador Praticante de pasteleiro/oficial do 3.º ano	530	490	470
V	Empregado de balcão de 1.ª Praticante de pasteleiro/oficial do 2.º ano Praticante de panificador do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	500	470	450
VI	Expedidor Auxiliar de fabrico Empregado de balcão de 2.ª Praticante de pasteleiro/oficial do 1.º ano Praticante de panificador do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	480	440	420
VII	Servente de limpeza	460	435	410

Notas

- 1 — Os trabalhadores, de acordo com a sua categoria profissional, são integrados na grelha salarial (A, B ou C) mais próxima do seu salário de base.
- 2 — Será sempre garantido um acréscimo salarial de 2,5 %.
- 3 — A grelha salarial C é eliminada em 31 de Dezembro de 2007.
- 4 — A grelha B é eliminada em 31 de Dezembro de 2008

ANEXO III
Quadro de equivalências

Categoria anterior	Nova categoria
Oficial de 1.ª (pastelaria)	Pasteleiro especializado/oficial especializado.
Oficial de 2.ª (pastelaria)	Pasteleiro/oficial.
Auxiliar de fabrico (pastelaria)	Praticante de pasteleiro/oficial.
Ajudante de padaria de 1.ª Ajudante de padaria de 2.ª	Panificador. Praticante de panificador.
Caixeiro	Empregado de balcão.

Lisboa, Novembro de 2006.

Pela Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.ª: *José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela FERMENTOPÃO — Doces Conventuais, L.ª: *José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela Doces da Quinta — Fabrico de Bolos, Doçarias, L.ª: *José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela FERMENTOPÃO — Produtos de Panificação e Pastelaria, L.ª: *José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela Sociedade de Panificação Mourense, L.ª: *José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela FERMENTOPÃO — Pão Alentejano, L.^{da}:

José Fernando Horta Parreira, gerente.

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

Francisco Martins Cavaco, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 14 de Novembro de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro* — *Joaquim Pereira Pires*.

Depositado em 21 de Dezembro de 2006, a fl. 153 do livro n.º 10, com o n.º 263/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a CUF — Adubos de Portugal, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras.

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 CUF — 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 485 trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 33.^a

Período normal de trabalho

- 1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- 2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- 3 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- 4 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- 5 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

7 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 54.^a

Pequenas deslocações

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

3 — Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em € 2,65 e € 11,99, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações no continente

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

- a) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- b) A um subsídio diário de deslocação de € 4,94;
- c) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- d) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- e) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

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 € 11,46.

Cláusula 57.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

- a) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- b) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- c) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de € 17,03.

2 — *(Mantém-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 € 65 634,32 contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e 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 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

4 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

5 — *(Mantém-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 € 755 (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 32% (€ 241,60 na vigência desta revisão);
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável 30% (€ 226,50 na vigência desta revisão);
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 28% (€ 211,40 na vigência desta revisão);
- d) Em regime de dois turnos com duas folgas variáveis — 25% (€ 188,75 na vigência desta revisão);
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 22,5% (€ 169,88 na vigência desta revisão);
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 20,5% (€ 154,78 euros na vigência desta revisão).

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

4 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

5 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

7 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

8 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 93.^a

Abono para falhas

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 99.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de € 241,88.

Cláusula 100.^a

Refeitório e subsídio de alimentação

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

4 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

5 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

7 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 é fixado em € 10,40 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 € 12,81 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

4 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 106.^a

Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial, com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

ANEXO III
Grelha de enquadramento

Escalão	Aux. esc.	Vend. amaz.	C. civil	Desenho	Electricista	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalgúrgicos	O. sup.	Produção	Laborat.	Rodoviár.
1										VI			
2										V			
3										IV			
4										III			
5		P. téc. vendas.								II			
6						Ch./esp. adm. C.				I			
7			Encarregado A.	Des. project.	Encarregado A.	Ch./esp. adm B.	Encarregado A.	Encarregado A.	Encarregado A.		Chefia I-A.	Anal. coord. A.	
8		Enc. caixeiro.	Encarregado B.		Encarregado B.	Ch./esp. adm. A.	Encarregado B.	Encarregado B. Of. pr. electrónico A.	Encarregado B.		Chefia I-B.	Anal. coord. B.	
9			Of. princ. A.	Des. princ. A.	Ch. turno A. Of. princ. A. Prep. trab. A.	Sub. chef. adm. A. Escrit. princ. A.	Fog. princ. A.	Of. pr. electrónico B. Of. princ. inst. A. Prep. trab. A.	Of. princ. A. Prep. trab. A.		Op. coord. I. Op. principal I.	An. princ. A.	
10			Of. princ. B.	Des. princ. B.	Ch. turno B. Of. princ. B. Prep. trab. B.	Sub. chef. adm. B. Escrit. princ. B.	Fog. princ. B.	Of. princ. inst. B. Prep. trab. B.	Ch. turno ferrow. Of. princ. B. Prep. trab. B.		Op. coord. II. Op. principal II.	An. princ. B.	
11		Caixeiro.	Oficial 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial 1.ª	Primeiro-escriturário.	Foguetiro 1.ª	Oficial 1.ª	Oficial 1.ª Fiel armazen. Ma. locomotiva.		Operador 1.ª	Analista 1.ª	
12		Conferente.	Oficial 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial 2.ª	Segundo-escriturário.	Foguetiro 2.ª	Oficial 2.ª	Oficial 2.ª		Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista.
13		Op. carg./desc.	Oficial 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial 3.ª	Tercero-escriturário.	Foguetiro 3.ª	Oficial 3.ª	Oficial 3.ª Entreg. ferrament. Lubrificador.		Operador 3.ª	Analista 3.ª	
14	Contínuo.			Praticante.	Praticante.		Aj. foguetiro.	Praticante.	Praticante.		Praticante.		
15		Servente.	Servente.										

ANEXO

Tabelas de remunerações

Aumento de 2,5% sobre o valor da tabela salarial horizontal presentemente em vigor, com arredondamento ao euro superior.

Garantia de um aumento mínimo de € 32,50.

Tabela salarial

Tabela de progressão horizontal — 2006

(Em euros)

Nível	Escalaões						
	A	B	C	D	E	F	G
1	2 091	2 201	2 316	2 437	2 532	2 647	2 759
2	1 814	1 909	2 005	2 100	2 201	2 290	2 386
3	1 622	1 706	1 795	1 909	1 966	2 049	2 132
4	1 422	1 497	1 573	1 649	1 706	1 795	1 871
5	1 254	1 314	1 382	1 446	1 497	1 580	1 644
6	1 037	1 083	1 140	1 186	1 226	1 279	1 327
7	952	990	1 033	1 083	1 117	1 157	1 203
8	898	933	959	990	1 033	1 083	1 123
9	873	907	933	959	990	1 033	1 083
10	810	840	861	907	933	959	990
11	784	804	825	840	861	907	933
12	756	784	810	825	840	882	907
13	727	753	789	804	825	840	882
14	712	738	753	774	789	825	861
15	698	723	738	751	764	789	815

Alverca, 30 de Novembro de 2006.

Pela CUF — Adubos de Portugal, S. A.:

Luís Filipe Conceição Pereira, administrador.
João Paulo Lagos do Amaral Cabral, administrador.

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

Hélder Loução Guerreiro, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Hélder Loução Guerreiro, mandatário.

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

Hélder Loução Guerreiro, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Hélder Loução Guerreiro, mandatário.

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Hélder Loução Guerreiro, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Hélder Loução Guerreiro, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 4 de Dezembro de 2006. — O Secretariado:
Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.

Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 7 de Dezembro de 2006. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis*.

Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

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

Manuel Francisco Guerreiro — Manuel da Conceição Feliciano.

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 11 de Dezembro de 2006. — O Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
 STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 11 de Dezembro de 2006. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 22 de Dezembro de 2006, a fl. 153 do livro n.º 10, com o n.º 265/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a EMAS — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, E. M., e o STAL — Sind. Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — Alteração salarial e outras.

Entre a EMAS — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, E. M., e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas abaixo indicadas e à tabela salarial constante da secção B do anexo n.º 1 do AE entre ambos outorgado em 29 de Junho de 2005, o qual foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, e objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2006.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EMAS — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, E. M., adiante designada por Empresa, e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço, ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

2 — Para efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma, serão abrangidos pelo presente AE 103 trabalhadores.

3 —

4 —

5 — O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no distrito de Beja, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6 — Para efeitos do disposto na alínea *c*) do Código do Trabalho, o âmbito de actividade da Empresa corresponde ao código 41 000, «Captação, tratamento e distribuição de água», da Classificação Portuguesa das Actividades Económicas, v. 2.1.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —
 9 —
 10 —
 11 —
 12 —

Cláusula 56.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito de receber, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 5,40.

2 —

3 —

Secção B
Tabela salarial

(Em euros)

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8
Grupo A: Pessoal dirigente e de chefia	A 5	2 607,50	2 736,28	2 897,23	3 058,19				
	A 4	2 451,17		Comissão de serviço — nomeação					
	A 3	1 513	1 545,19	1 625,67	1 770,54				
	A 2	1 182,70	1 229,25	1 275,80	1 353,39	1 432,52	1 513		
	A 1	1 105,12	1 151,67	1 198,22	1 275,80	1 353,39	1 432,52		
Grupo B: Pessoal técnico superior	B 5	2 301,69	2 494,84	2 687,99	2 913,33				
	B 4	1 979,78	2 140,73	2 237,30	2 366,08				
	B 3	1 657,86	1 818,81	1 915,39	2 108,54				
	B 2	1 496,90	1 545,19	1 625,67	1 770,54				
	B 1	1 306,84	1 353,39	1 416,42	1 480,81				
Grupo C: Pessoal técnico	C 5	1 657,86	1 818,81	1 915,39	2 108,54				
	C 4	1 496,90	1 545,19	1 625,67	1 770,54				
	C 3	1 306,84	1 369,13	1 432,52	1 545,19				
	C 2	1 120,64	1 167,19	1 229,25	1 353,39				
	C 1	983,79	1 015,45	1 047,10	1 094,58				
Grupo D: Pessoal técnico-profissional . . .	D 5	1 062,93	1 094,58	1 115,12	1 151,60	1 198,22	1 244,77		
	D 4	904,66	936,31	967,97	1 030,64	1 095,81	1 135,12		
	D 3	809,70	841,35	873	920,49	967,97	1 015,45		

(Em euros)

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8
Grupo E: Pessoal administrativo	D 2	762,22	793,87	810,31	857,18	888,83	936,31		
	D 1	683,08	714,73	746,39	778,04	822,72	857,18		
	E 5	1 167,19	1 198,22	1 229,25	1 260,29	1 291,32	1 322,35		
	E 4	1 062,93	1 094,58	1 115,12	1 136,16	1 167,19	1 198,22		
	E 3	936,31	967,97	999,62	1 031,27	1 095,81	1 136,16		
	E 2	809,70	841,35	873	904,66	936,31	967,97		
	E 1	683,08	714,73	746,39	778,04	809,70	841,35		
Grupo F: Pessoal altamente especiali- zado	F 5	1 085	1 120	1 155	1 190	1 240	1 290		
	F 4	905	940	975	1 010	1 060	1 110		
	F 3	840	875	910	945	995	1 045		
	F 2	773	808	843	878	928	978		
	F 1	653	688	723	758	808	858		
Grupo G: Pessoal especializado	G 4	936,31	967,97	999,62	1 031,27	1 078,76	1 115,12	1 151,67	1 198,22
	G 3	793,87	810,31	857,18	888,83	936,31	983,79	1 031,27	1 078,76
	G 2	698,91	730,56	762,22	793,87	841,35	888,83	936,31	983,79
	G 1	556,48	588,12	619,77	651,43	698,91	746,39	793,87	841,35
Grupo H: Pessoal especializado	H 1	531,01	562,04	611,70	652,04	714,11	757,55	793,78	841,35
Grupo I: Pessoal auxiliar	I 1	493,16	524,81	556,48	588,12	635,60	683,08	730,56	778,04

Beja, 26 de Outubro de 2006.

Pela EMAS — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, E. M.:

Francisco António Brás Caixinha, presidente do conselho de administração.
José Pinheiro Monge, secretário do conselho de administração.

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

Francisco José dos Santos Braz, presidente, membro da direcção nacional e mandatário.
Henrique de Jesus Robalo Vilallonga, mandatário.

Depositado em 21 de de Dezembro 2006, a fl. 153 do livro n.º 10, com o n.º 264/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

FENEI — Feder. Nacional do Ensino e Investigação — Alteração

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral realizada em 7 de Dezembro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito sede, sigla e símbolo

Artigo 1.º

Denominação

A Federação Nacional do Ensino e Investigação, daqui em diante designada por Federação, é uma asso-

ciação sindical constituída por sindicatos representativos de profissionais/educadores e sindicatos de profissionais globalmente afins do ensino, investigação e cultura.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Federação poderá integrar associações sindicais de professores/educadores e sindicatos de profissionais globalmente afins do ensino, investigação e cultura que trabalhem no estrangeiro, na dependência de instituições públicas e privadas portuguesas.

Artigo 3.º

Sede

A Federação tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 4.º

Sigla e símbolo

1 — A Federação poderá designar-se abreviadamente por FENEI.

2 — O símbolo da Federação será aprovado na primeira reunião da direcção.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia e da independência sindical, bem como da solidariedade entre todos os trabalhadores portugueses.

Artigo 6.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela Federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente de sexo, raça e opções político-partidárias e religiosas.

Artigo 7.º

Unidade sindical

A Federação defende a emancipação de todo o movimento sindical como condição e garantia dos direitos e interesses dos trabalhadores, opondo-se a todas as acções que possam conduzir à sua discriminação.

Artigo 8.º

Democracia sindical

1 — O princípio da democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia em que a Federação assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de, livremente, exprimir todos os pontos de vista existentes no seu seio, ficando assegurado aos sindicatos filiados, sem prejuízo do respeito devido pelas deliberações democraticamente tomadas, o direito à participação livre e activa, à expressão e à defesa de ideias e opiniões próprias.

3 — É garantido o direito de tendência nos termos estatutários.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior os associados poderão agrupar-se formalmente em tendência de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia geral, nos termos da alínea m) do artigo 31.º e segundo os seguintes princípios:

- a) Em respeito pelo princípio da liberdade de expressão e do exercício do direito de tendência, a FENEI está sempre aberta às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos filiados, a todos os níveis e em todos os órgãos da Federação;
- b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos da FENEI e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada filiado, individualmente considerado;
- c) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes da FENEI subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 9.º

Independência sindical

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência e autonomia face ao Estado, aos partidos políticos, às entidades patronais, às confissões religiosas e a quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

Solidariedade sindical

1 — A Federação defende o princípio da solidariedade entre os trabalhadores a nível nacional e internacional, pelo que poderá estabelecer relações com outras organizações sindicais nacionais e estrangeiras, especialmente de professores e outros profissionais da educação, investigação e cultura, na base de apoio mútuo, de absoluta igualdade e de não interferência nos assuntos internos de cada uma.

2 — A Federação poderá filiar-se em organizações nacionais e internacionais, por deliberação da assembleia geral.

CAPÍTULO III

Dos objectivos e competências

Artigo 11.º

Objectivos

Constituem objectivos da Federação:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos filiados;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação dos interesses dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- c) Aprofundar a solidariedade entre todos os trabalhadores e, em especial, entre professores e outros profissionais da educação, investigação

- e cultura, desenvolvendo a sua consciência social, sindical e política;
- d) Cooperar ou associar-se com organizações cuja actividade seja do interesse dos filiados;
 - e) Estudar todas as questões que interessem aos filiados e procurar soluções para elas;
 - f) Defender o Estado de direito democrático.

Artigo 12.º

Competências

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical ao nível do sector que representa, assegurando uma estreita colaboração entre os filiados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os trabalhadores nela inscritos;
- c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses das organizações inscritas, por iniciativa própria ou quando solicitados para o efeito por organizações ou por organismos oficiais;
- d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra às organizações inscritas;
- e) Promover iniciativas próprias e colaborar com outras organizações sindicais com vista à formação profissional e sindical e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados;
- f) Participar nos organismos relacionados com o sector que represente e de interesse para os trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Do estatuto do filiado

Artigo 13.º

Filiação

Podem requerer e ser filiados na Federação todos os sindicatos que estejam nas condições previstas nos artigos 1.º e 2.º dos presentes estatutos e segundo a lei sindical.

Artigo 14.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em proposta fornecida para o efeito e acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- b) Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- c) Acta de eleição dos corpos gerentes;
- d) Últimos orçamento e relatório de contas aprovados;
- e) Declaração do número de trabalhadores filiados no sindicato ou associações, uniões, secções e comissões.

Artigo 15.º

Aceitação ou recusa do pedido de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser sempre tomada por unanimidade e ser objecto de ratificação pela assembleia geral, na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa da filiação pela direcção, o sindicato interessado, caso o pretenda, poderá fazer-se representar na reunião de assembleia geral para ratificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto o assunto estiver em discussão.

Artigo 16.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da Federação, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida da Federação;
- c) Expressar, junto da Federação, as disposições próprias em todos os assuntos que interessem à vida sindical e que se insiram no âmbito dos seus objectivos;
- d) Participar coordenadamente com a direcção da Federação na promoção do debate, a nível nacional, de assuntos de interesse dos professores e demais profissionais globalmente afins de educação, investigação e cultura;
- e) Tornar públicas, quando o entendam, mas sempre no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, as posições assumidas pelos seus representantes nos órgãos da Federação;
- f) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios fundamentais consagrados no artigo 5.º destes estatutos;
- g) Requerer a convocação das reuniões extraordinárias da direcção;
- h) Ser periodicamente informados da actividade desenvolvida pelos órgãos da Federação;
- i) Exercer o direito de tendência, nos termos do n.º 4 do artigo 8.º

Artigo 17.º

Deveres dos filiados

São deveres dos filiados:

- a) Participar nas actividades da Federação e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;
- c) Representar os candidatos aos órgãos dirigentes da Federação;
- d) Prestar as informações que, respeitando aos próprios sindicatos, lhes sejam solicitadas pelos órgãos da Federação, no exercício das suas competências;
- e) Comunicar à direcção, no prazo máximo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem assim os resultados das eleições para os corpos sociais

e qualquer alteração que nestes se tenha verificado;

- f) Enviar anualmente à direcção, no prazo de 20 dias após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e o respectivo plano de actividades, assim como o relatório de contas;
- g) Pagar regularmente as quotizações.

Artigo 18.º

Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por período igual a seis meses;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução.

2 — Os filiados e associados que se retirarem ao abrigo da alínea a) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização.

Artigo 19.º

Readmissão

Os filiados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão.

CAPÍTULO V

Do estatuto das organizações associadas à acção da Federação

Artigo 20.º

Direito de cooperação

a) Podem associar-se à acção da Federação, mediante acordo de cooperação, outras associações sindicais de profissionais que desenvolvam actividades na área da investigação, ciência e cultura.

b) O acordo de cooperação de onde derive a qualidade de organização associada à acção da Federação poderá prever a atribuição, com as devidas adaptações, de direitos e deveres análogos aos previstos nos artigos 16.º e 17.º dos presentes estatutos, com excepção dos referidos nas alíneas a) e g) do artigo 16.º ou dos que não sejam compatíveis com o estatuto jurídico da organização concretamente em causa ou com qualquer outra legislação aplicável.

c) A Federação, através da sua direcção, poderá incluir no acordo de cooperação a que se refere o número anterior cláusulas que prevejam a representação da Federação em domínios específicos da intervenção desta, devendo ser sempre assegurada alguma forma de reciprocidade.

d) Os acordos de cooperação concretamente celebrados podem ser simultaneamente subscritos pela Federação e por todos ou parte dos sindicatos nela filiados.

Artigo 21.º

Direito de participação

Às organizações associadas à acção da Federação é reconhecido o direito de participação, como observa-

doras, sem prejuízo do artigo anterior, nas assembleias previstas nos presentes estatutos, podendo ser convidadas para as reuniões de direcção que debatam assuntos previstos no acordo de cooperação celebrado com a Federação.

Artigo 22.º

Condições e competências da celebração de acordos

A celebração de acordos associando uma qualquer organização à acção da Federação, bem como a sua denúncia, é da competência da direcção, aplicando-se, com as devidas adaptações, os procedimentos previstos nos artigos 14.º, 15.º, 18.º e 19.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Tipo de penalidades

As infracções às regras estabelecidas nestes estatutos, nos regulamentos e, bem assim, às deliberações da assembleia geral e da direcção importam a aplicação das seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Censura;
- d) Suspensão até três meses;
- e) Suspensão até um ano;
- f) Demissão.

Artigo 24.º

Aplicação das penas

1 — A aplicação das penas compete à direcção, sob proposta da comissão disciplinar e fiscalizadora.

2 — A pena de demissão será aplicada aos sócios que pratiquem actos graves lesivos dos interesses e direitos da Federação e dos associados e, bem assim, àqueles que injuriarem ou difamarem os corpos gerentes, os membros das comissões sindicais, os delegados sindicais ou o pessoal ao serviço da Federação e dentro das respectivas funções.

Artigo 25.º

Garantia de defesa do associado

Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa em processo disciplinar aberto especialmente para esse fim.

Artigo 26.º

Processo disciplinar

1 — O poder disciplinar é da competência da direcção, sob proposta da comissão disciplinar e fiscalizadora, a quem compete a organização do processo.

2 — O processo disciplinar inicia-se com a notificação pessoal ou por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio da nota de culpa donde conste a descrição concreta e específica dos factos de que é acusado.

3 — O associado acusado apresentará a sua defesa por escrito no prazo de 20 dias a contar da data de

notificação ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer quaisquer diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

4 — Por cada facto que lhe é imputado poderá o acusado apresentar até três testemunhas.

5 — A comissão disciplinar e fiscalizadora apresenta à direcção, no prazo máximo de 30 dias, a proposta de decisão.

Artigo 27.º

Prazos no processo disciplinar

O poder disciplinar prescreve se não for exercido no prazo de um ano a contar da data em que os factos imputados forem cometidos pelos associados.

Artigo 28.º

Recurso do processo disciplinar

1 — Das decisões da direcção em matéria disciplinar cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

2 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral que se verificar após a data da sua interposição.

CAPÍTULO VII

Dos órgãos da Federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 29.º

Órgãos

São órgãos da Federação a assembleia geral, a direcção e a comissão disciplinar e fiscalizadora.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 30.º

Natureza, composição e representação

1 — A assembleia geral é o órgão máximo da Federação.

2 — A assembleia geral é constituída pelos delegados de cada um dos sindicatos.

3 — Cada sindicato filiado será representado por delegados indicados para esse fim e nos termos do respectivo estatuto e nos seguintes termos: 6 delegados por sindicato até 5000 sócios, 12 delegados por sindicato até 10 000 sócios e 24 delegados por sindicato com mais de 10 000 sócios.

Artigo 31.º

Competências

À assembleia geral compete:

- a) Definir a linha de orientação e aprovar o programa de acção da Federação;

- b) Apreciar a actuação dos órgãos da Federação;
- c) Proceder à alteração dos estatutos;
- d) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da Federação e do destino a dar aos bens existentes;
- e) Eleger a sua mesa, a direcção e a Comissão disciplinar e fiscalizadora, nos termos destes estatutos e do regulamento eleitoral;
- f) Destituir os restantes órgãos, nos termos dos estatutos;
- g) Votar o relatório e as contas da direcção e o parecer da comissão de fiscalização, bem como o orçamento;
- h) Apreciar, discutir e votar os assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção ou pela comissão disciplinar e fiscalizadora;
- i) Decidir sobre os conflitos de competências que possam surgir entre os órgãos da Federação ou entre qualquer destes e os sindicatos filiados;
- j) Ratificar a decisão de aceitação ou recusa por parte da direcção dos pedidos de filiação;
- l) Ratificar a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais, decidida pela direcção;
- m) Definir as formas de exercício do direito de tendência e aprovar o respectivo regulamento;
- n) Aprovar por voto secreto a substituição de membros da direcção nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 42.º;
- o) Decidir dos recursos previstos no artigo 28.º;
- p) Aprovar o regulamento eleitoral, sob proposta da direcção ou de pelo menos 25 % dos membros da assembleia geral;
- q) Substituir a mesa por incumprimento dos seus deveres e competências estatutárias. Neste caso, a reunião será conduzida interinamente por uma mesa *ad hoc*, a qual cessará as suas funções logo que eleita a nova mesa.

Artigo 32.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um vogal e um suplente.

2 — O mandato da mesa será de quatro anos.

Artigo 33.º

Competências da mesa

São competências da mesa:

1 — Convocar a assembleia geral com a antecedência mínima de 15 dias, devendo a convocatória ser publicada num dos jornais da localidade da sede da FENEI, com indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos.

2 — Quando se trate de assembleia geral eleitoral, a antecedência mínima referida no número anterior é de 30 dias.

3 — Organizar e acompanhar o processo eleitoral de acordo com os estatutos e o regulamento eleitoral.

4 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação da assembleia poderá ser feita com a ante-

cedência mínima de sete dias, através da publicação referida no n.º 1 e da comunicação aos sócios.

5 — No caso de a assembleia ser convocada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 28.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

Artigo 34.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano.

2 — Reunirá em sessão extraordinária sempre que:

- a) A direcção o considere necessário;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos delegados dos sindicatos filiados.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, a reunião só se realizará se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos delegados de cada um dos sindicatos.

4 — Se a reunião convocada nos termos da alínea b) do n.º 2 não se realizar por ausência dos sindicatos requerentes, perderão estes o direito de requerer nova assembleia antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião realizada.

Artigo 35.º

Horário

As reuniões da assembleia terão início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos delegados inscritos, ou trinta minutos depois, com qualquer número de presenças, desde que não inferior a um quarto dos delegados.

Artigo 36.º

Votações

1 — As votações serão obrigatoriamente nominais, excepto tratando-se de eleições, em que serão secretas, ou de deliberações sobre matéria de natureza processual.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 37.º

Deliberações

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por mais de 50 % dos delegados presentes.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 38.º

Natureza, composição e mandato

1 — A direcção é o órgão colegial executivo da Federação e é composta por:

- a) Um presidente;
- b) Seis vice-presidentes por cada sindicato membro com mais de 10 000 sócios;

- c) Três vice-presidentes por cada sindicato membro com entre 5000 e 10 000 sócios;
- d) Dois vice-presidentes por cada sindicato até 5000 sócios;
- e) 35 vogais e 5 suplentes.

2 — O presidente é eleito em lista uninominal.

3 — Os restantes membros da direcção, efectivos e suplentes, são eleitos em lista completa de acordo com o número anterior subscrita pelos sindicatos membros ou o mínimo de 25 % dos delegados.

4 — O mandato dos membros da direcção é de quatro anos, podendo ser sucessivamente reeleitos para o cargo.

Artigo 39.º

Competência

À direcção compete, em especial:

- a) Representar a Federação em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de filiação;
- c) Dirigir e coordenar a actividade da Federação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos da Federação, de acordo com o orçamento aprovado, respeitando os princípios do duplo cabimento e dos duodécimos, este último nas rubricas a ele sujeitas;
- f) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;
- g) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Federação, nomeadamente atribuir as áreas de actuação dos sindicatos aderentes;
- i) Apresentar propostas de alteração aos estatutos, nos termos do n.º 1 do artigo 53.º

Artigo 40.º

Do funcionamento da direcção

1 — A direcção funciona de acordo com os estatutos e o regulamento interno apresentado sob proposta do presidente ou de pelo menos 25 % dos membros da direcção.

2 — O regulamento interno é aprovado em reunião de direcção ou em assembleia geral.

3 — Para efeitos do número anterior o regulamento interno deve prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento da direcção e as respectivas competências por esta delegadas.

4 — A direcção reunirá ordinariamente, pelo menos, duas vezes por ano e extraordinariamente a requerimento do presidente, de qualquer dos vice-presidentes ou da comissão disciplinar e fiscalizadora.

5 — As suas deliberações são tomadas por maioria relativa simples de votos dos membros presentes, devendo ser lavrada acta de cada reunião.

6 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções e de acordo com o regulamento interno.

Artigo 41.º

Convocatória

As reuniões da direcção serão convocadas pelo presidente, com a antecedência mínima de uma semana, através de carta dirigida a cada um dos membros da direcção indicando o dia, hora de início e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

§ único. Em caso de urgência poderá ser convocada com quarenta e oito horas de antecedência.

Artigo 42.º

Alterações na composição da direcção

1 — Sempre que haja mudanças nos órgãos dirigentes dos sindicatos que possuem representantes na direcção, elas deverão ser comunicadas à direcção, nos termos da alínea *d*) do artigo 17.º destes estatutos.

2 — Os membros da direcção permanecerão em funções até ao termo do mandato, independentemente dos resultados eleitorais nos diversos sindicatos, salvo se, a requerimento do sindicato a que pertençam, for tomada decisão contrária por dois terços dos membros efectivos.

3 — No caso de cessação de funções aprovada nos termos do número anterior ou demissão de qualquer dos seus membros, a direcção do respectivo sindicato membro poderá substituir os seus representantes na direcção, mediante proposta a ser ratificada na próxima assembleia geral por maioria simples e voto secreto.

Artigo 43.º

Assinaturas

Para todos os efeitos legais, designadamente operações bancárias, contratos, convenções e contratos colectivos, obrigam a Federação duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma delas a do presidente ou em quem este expressamente delegar.

SECÇÃO IV

Comissão disciplinar e fiscalizadora

Artigo 44.º

Natureza, composição e mandato

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora é o órgão que exerce em primeira instância os poderes fiscalizador e disciplinar.

2 — A comissão é composta por três membros efectivos e dois suplentes.

3 — Na sua primeira reunião a comissão designará de entre os seus membros efectivos um presidente.

4 — O seu mandato terá a duração do mandato da direcção.

Artigo 45.º

Competência

Compete à comissão disciplinar e fiscalizadora:

- a) Acompanhar a contabilidade da Federação;
- b) Dar parecer sobre o relatório e as contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento, até 15 dias antes da reunião da assembleia geral;
- c) Assistir às reuniões da direcção sempre que julgar conveniente, sem direito a voto;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

Artigo 46.º

Reuniões

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora reunirá ordinariamente duas vezes por ano para elaboração de pareceres sobre as contas e orçamento e extraordinariamente mediante convocatórias do seu presidente.

2 — De cada reunião será lavrada a respectiva acta.

CAPÍTULO VIII

Dos fundos

Artigo 47.º

Fundos

Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações definidas pelos sindicatos;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As receitas provenientes de aplicações financeiras de recursos;
- d) As receitas provenientes de serviços prestados;
- e) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

Artigo 48.º

Quotas

A quotização de cada sindicato é estabelecida pela assembleia geral, podendo ser revertida em serviços prestados.

Artigo 49.º

Orçamento

1 — A direcção deverá, até 31 de Março de cada ano, submeter o orçamento à aprovação da assembleia geral.

2 — O orçamento deverá ser enviado aos sindicatos filiados até 15 dias antes da data da realização da assembleia geral, que o apreciará.

CAPÍTULO IX

Da fusão e da dissolução da Federação

Artigo 50.º

Competência

A fusão ou a dissolução da Federação só poderá ser deliberada em reunião de assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 51.º

Deliberação

As deliberações relativas à fusão ou à dissolução da Federação terão de ser aprovadas por delegados dos sindicatos filiados que representem, pelo menos, três quartos dos delegados inscritos na assembleia geral.

Artigo 52.º

Liquidação e destino do património

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução da Federação deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, bem como definir o destino dos seus bens, nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO X

Da revisão dos estatutos

Artigo 53.º

Revisão dos estatutos

1 — A revisão total ou parcial dos estatutos compete à assembleia geral, sob proposta da direcção ou o mínimo de 25 % dos membros da assembleia geral.

2 — Para a revisão dos estatutos é necessária a maioria de três quartos dos delegados presentes.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Artigo 54.º

Casos omissos/dúvidas

Os casos omissos ou dúvidas de interpretação destes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 55.º

1 — Com a aprovação dos presentes estatutos pela assembleia geral deverão ser, simultaneamente, eleitos todos os órgãos da Federação nele previstos.

2 — Os órgãos da Federação eleitos nos termos do número anterior iniciarão funções 30 dias após o registo destes estatutos no ministério responsável pela área laboral.

3 — Até ao início da actividade daqueles órgãos mantêm-se em funções os órgãos anteriores.

Registados em 22 de Dezembro 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 157/2006, a fl. 97 do livro n.º 2.

III — CORPOS GERENTES

FENAME — Feder. Nacional do Metal — Eleição em 27 de Abril de 2006 para o triénio de 2006-2009

Direcção

Presidente — ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas, representada por José de Oliveira Guia.

Vice-Presidente — AIM — Associação das Indústrias Marítimas, representada por Frederico José Ferreira de Mesquita Spranger.

Tesoureiro — ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas, representada por Pedro de Melo Nunes de Almeida.

Vogal — ALMINHO — Associação Industrial do Minho, representada por Carlos Manuel Gomes Coelho Teixeira Ferreira.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 20 de Dezembro de 2006.

ANAIEF — Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores — Eleição da direcção em 7 de Dezembro de 2005 para o triénio de 2006-2008.

Presidente — Martins & Santos, L.^{da}, representada por Mário Rosa Freire.

Vice-presidentes:

ARSICA — Artur Simões Caetano, L.^{da}, representada pelo engenheiro Mário Jorge Bernardo dos Santos.

A. D. Oliveira Magalhães, Exp., S. A., representada por António Damasceno Oliveira Magalhães Silva.

SEED — Soc. Eur. Exp. Dist., L.^{da}, representada por José Alberto Magalhães Simões Araújo.

ASSOMARL — Ass. Op. Merc. Abast. Lisboa, representada por José Augusto Nogueira.

AOMAP — Ass. Op. Merc. Ab. Porto, representada por Armando Alves Fraga.

ASSOMAC — Ass. Oper. Merc. Ab. Coimbra, representada pela Dr.^a Mabel dos Santos.

Tesoureiro — Armazém Regulador Comércio Banana, A. C. E., representada por Mário Fernandes Moniz.

Vogais:

Moysés Cardoso & C.^a, L.^{da}, representada por José Clemente Coelho Craveiro.

Preparadora de Pinhões, L.^{da}, representada por Severino Lourenzo Fernandez.

Manuel Evaristo, L.^{da}, representada pelo Dr. Nuno Alexandre Rodrigues Caria.

Arm. Frutas Manuel Pessoa, L.^{da}, representada por Manuel Lopes Pessoa da Silva.

Joaquim da Silva Dias, L.^{da}, representada por Paulo Jorge C. Silva Dias.

Suplentes:

Cordeiro & C.^a — Com. Hort. e Frutícolas, representada por Rui Cordeiro.

BANANORTE — Comércio de Fruta, L.^{da}, representada por Adão da Rocha Dias.

UDIBAC — Uni. Dist. Imp. Bat. e Ceb., L.^{da}, representada por António Vasco Pereira.

Santos & Pereira — Imp. Exp., L.^{da}, representada por Victor Santos.

Hortícola Nogueira Freire, L.^{da}, representada por António José Nogueira Freire.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2007, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 22 de Dezembro de 2006.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores do Sind. dos Bancários do Norte — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 21 de Novembro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006.

Foi aditado o artigo 45.º-A e alterados os artigos 52.º, 55.º, 56.º, 63.º e 69.º, passando a ter a seguinte redacção:

«Artigo 45.º-A

Deliberações

1 — As deliberações da CT são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

2 — Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

3 — Em caso de empate, o desempate será feito pelo coordenador, que tem voto de qualidade.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por cinco elementos, eleitos em assembleia geral e com o mandato coincidente com a duração do respectivo processo eleitoral.

2 — As deliberações da CE são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

3 — Os elementos que não concordarem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

Artigo 55.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral pode ser convocado:

- 1) Pela CE;
- 2) Por 100 ou 20% dos trabalhadores do SBN.

Artigo 56.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 100 ou 20% dos trabalhadores do SBN inscritos nos cadernos eleitorais.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa de assembleia geral de trabalhadores do SBN, ou havendo mais de uma mesa, os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 69.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao ministério responsável pela área laboral e ao órgão de gestão do SBN, por carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.»

Porto, 22 de Novembro de 2006. — Pela Comissão de Trabalhadores, (*Assinatura ilegível.*)

Registados em 18 de Dezembro de 2006, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 164/2006, a fl. 111 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Substituição

Na Comissão de Trabalhadores da SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, para o biénio de 2006-2008, eleitos em 5 de Julho de 2006, foi efectuada a seguinte substituição:

A partir de 1 de Dezembro de 2006, Paulo Alexandre Soares de São Marcos, bilhete de identidade n.º 8147136, de 15 de Setembro de 2005, passa a integrar a Comissão de Trabalhadores, em substituição de Ana Margarida da Silva Rodrigues Possidónio.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2007, em 22 de Dezembro de 2006.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Gráfica Calipolense, L.^{da} — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Gráfica Calipolense, L.^{da}, em 7 de Dezembro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006.

Efectivos:

António José Bonito Figueiredo, bilhete de identidade n.º 5387430, de 3 de Junho de 2005, do arquivo de identificação de Évora.

Registados em 22 de Dezembro de 2006, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 76/2006, a fl. 11 do livro n.º 1.

FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A., em 6 de Dezembro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006.

Efectivos:

1.º Hugo Jorge Silva Gomes, bilhete de identidade n.º 11025506, de 15 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

2.º Feliciano Augusto Dias Soares, bilhete de identidade n.º 9677970, de 6 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

1.º Álvaro Fernando Gonçalves Silva, bilhete de identidade n.º 5523512, de 21 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

2.º Marco Paulo Ferreira Silva, bilhete de identidade n.º 11832937, de 27 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 18 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 75/2006, a fl. 11 do livro n.º 1.

