

Boletim do Trabalho e Emprego

7

1.^A SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 12,54

| | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|-------|--------------|-------------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1. ^A SÉRIE | LISBOA | VOL. 72 | N.º 7 | P. 1207-1338 | 22-FEVEREIRO-2005 |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|-------|--------------|-------------------|

| | Pág. |
|---|------|
| Regulamentação do trabalho | 1209 |
| Organizações do trabalho | 1316 |
| Informação sobre trabalho e emprego | ... |

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

| | Pág. |
|---|------|
| Despachos/portarias: | |
| — EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua | 1209 |
| — EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua | 1209 |

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

| | |
|--|------|
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas | 1210 |
|--|------|

Convenções colectivas de trabalho:

| | |
|--|------|
| — CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul) — Revisão global | 1212 |
| — CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (Apoio e Manutenção) — Revisão global | 1228 |
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Revisão global | 1249 |
| — CCT entre a ANESUL — Assoc. dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e outras e o SIMA-MEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 1276 |
| — CCT entre a IACA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Alteração salarial | 1301 |
| — CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras | 1302 |
| — AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global | 1303 |
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma Associação e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação | 1315 |
| — CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros — Revisão global — Constituição da comissão paritária | 1315 |
| — CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Revisão global — Constituição da comissão paritária | 1316 |

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Sind. dos Pilotos de Aviação Civil — SPAC — Alteração 1316

II — Corpos gerentes:

- Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações — SNTCT 1335
— Sind. Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias 1335

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Assoc. Empresarial de Ansião — AEDA — Alteração 1336

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

- AEDA — Assoc. Empresarial de Ansião 1336
— Assoc. dos Armazenistas de Papel 1337

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

- ABB Stoz Kontakt Elétrica, L.^{da} 1337
— Fábrica Cerâmica Viúva Lamego, L.^{da} 1338
— Banco Comercial Português, S. A. — Substituição 1338

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.^{da}, sediada em Lagoas Park, Edifício 1, Porto Salvo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na empreitada de desenvolvimento da infra-estrutura da Mina de Neves Corvo, em Mina de Neves Corvo, Castro Verde.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, uma vez que se trata de uma obra de carácter subterrâneo, existindo a necessidade de trabalhar de forma contínua. Assim sendo, imediatamente após as tarefas inerentes à escavação, e devido ao carácter aleatório da natureza da rocha, torna-se necessário proceder aos trabalhos de escoramento dos tectos dos túneis, sob pena de os mesmos desabarem.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na Empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na Empresa;
- 3) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua nele consentiram, por escrito;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela Empresa:

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

É autorizada a empresa EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.^{da}, a laborar continuamente na empreitada de desenvolvimento da infra-estrutura da Mina de Neves Corvo, em Mina de Neves Corvo, Castro Verde.

Lisboa, 19 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*. — O Secretário de Estado Adjunto e das Obras Públicas, *Jorge Fernando Magalhães da Costa*.

EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.^{da}, sediada em Lagoas Park, Edifício 1, Porto Salvo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na empreitada de execução do túnel da Portela-Auto-Estrada Estorãos-Ponte de Lima (IP1-A3), no lugar da Carcaveira, Sá, Ponte de Lima.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, uma vez que se trata de uma obra de carácter subterrâneo, existindo a necessidade de trabalhar de forma contínua. Assim sendo, imediatamente após as tarefas inerentes à escavação, e devido ao carácter aleatório da natureza da rocha, torna-se necessário proceder aos trabalhos de escoramento dos tectos dos túneis, sob pena de os mesmos desabarem.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na Empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na Empresa;
- 3) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua nele consentiram, por escrito;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela Empresa:

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

É autorizada a empresa EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.^{da}, a laborar continuamente na empreitada de execução do túnel da Portela-Auto-Estrada Estorãos-Ponte de Lima (IP1-A3), no lugar da Carcaveira, Sá, Ponte de Lima.

Lisboa, 6 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*. — O Secretário de Estado Adjunto e das Obras Públicas, *Jorge Fernando Magalhães da Costa*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Nota justificativa

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado (CCT) entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

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

2 — A referida convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos subsequentes.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1349, 67,09 % dos quais auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 56,12 % dos trabalhadores auferem remunerações inferiores às convencionais em mais de 6,7 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

3 — Por outro lado, a convenção actualiza também o subsídio de alimentação em 3,19 %, sendo que, em regime de deslocações, esse acréscimo varia entre 2,40 % e 3,84 %, e as diuturnidades, com um acréscimo de 3,22 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — São excluídos da presente extensão:

- a) O n.º 2 cláusula 54.^a, na parte em que considera feriado o feriado distrital se o feriado municipal da localidade não existir, o que está em contradição com o artigo 209.º do Código do Trabalho e não pode prevalecer porque o mesmo Código não o consente (artigo 210.º);
- b) O n.º 1 da cláusula 59.^a, por conceder dois dias úteis de férias para trabalhadores com contrato a termo com duração até um ano, enquanto o n.º 1 do artigo 214.º do Código do Trabalho estabelece essa regra apenas para trabalhador cujo contrato tiver duração inferior a seis meses; deste modo, ao trabalhador com contrato de trabalho a termo com duração igual ou superior a seis meses e inferior a um ano aplica-se o regime legal geral de férias com a duração mínima de 22 dias úteis (n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho); esta norma não pode ser afastada por regime de convenção colectiva que estabeleça duração de férias inferior;
- c) No quadro do n.º 2 da cláusula 73.^a:
 - i) O n.º 1, relativamente a faltas por altura do casamento, por consagrar até 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso

intercorrentes, e não 15 dias seguidos, como a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho; este regime legal não pode ser afastado por convenção colectiva (artigo 226.º do Código do Trabalho);

- ii) O n.º 5, relativamente a faltas por nascimento de filhos, por apenas conceder três dias úteis, enquanto o n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho prevê uma licença por paternidade de cinco dias úteis, cujo gozo é obrigatório, pelo que este regime não pode ser afastado por convenção colectiva que não assegure o gozo de cinco dias úteis; aquela disposição convencional está, aliás, em contradição com o n.º 1 da parte II da cláusula 120.^a, que reproduz o regime legal;
- iii) A alínea *c*) do n.º 6, relativamente à justificação de faltas por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções de previdência, por não concretizar as funções que abrange e não estar abrangido na enumeração das faltas justificadas do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho; o regime legal não pode ser afastado por convenção colectiva (artigo 226.º do Código do Trabalho);
- d) O n.º 2 da cláusula 77.^a, a propósito de as faltas que determinem perda de retribuição poderem ser substituídas, se o trabalhador o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, apenas salvaguarda o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou de 5 dias, se se tratar de férias no ano da admissão, enquanto o n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho salvaguarda o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou 8 dias úteis, tratando-se de férias no ano de admissão; este regime legal não pode ser afastado por convenção colectiva (artigo 226.º do Código do Trabalho);
- e) O n.º 1 da cláusula 90.^a, sobre convocatórias de reuniões de trabalhadores no local de trabalho no âmbito da actividade sindical na empresa, exige que sejam feitas com a antecedência mínima de um dia, enquanto o n.º 1 do artigo 398.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, exige a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

5 — Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

6 — A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano eco-

nómico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exerçam as actividades de silvicultura e exploração florestal, de serviços relacionados com a agricultura, a silvicultura e a exploração florestal, de comércio por grosso de madeiras e materiais de construção, de comércio por grosso de madeiras em bruto e de produtos derivados e de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas não filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exerçam as actividades de silvicultura e exploração florestal, de serviços relacionados com a agricultura, a silvicultura e a exploração florestal, de comércio por grosso de madeiras e materiais de construção, de comércio por grosso de madeiras em bruto e produtos derivados e de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — São excluídos da extensão o n.º 2 cláusula 54.^a, na parte em que considera feriado o feriado distrital, o n.º 1 da cláusula 59.^a, os n.ºs 1 e 5 e a alínea *c*) do n.º 6 do quadro do n.º 2 da cláusula 73.^a, o n.º 2 da cláusula 77.^a e o n.º 1 da cláusula 90.^a

2.º

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga, por um lado, as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

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

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

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

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias imediatos a contar do prazo fixado no n.º 6.

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 2004, e as tabelas salariais têm reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

10 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a categoria respectiva.

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

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 10.^a, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços urgentes e essenciais.

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 suplementar.

3 — A secção sindical de empresa (SSE) é o conjunto dos trabalhadores de uma empresa ou unidade de produção filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — 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 nos n.ºs 2 e 3.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patro-

nal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os dirigentes das associações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação recebida pela entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

7 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalho referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tal.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal 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 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 6.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais o têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores. Os delegados sindicais, na distribuição dos documentos referidos, não perturbarão a normal laboração da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais, a comissão sindical ou a comissão intersindical de delegados.

2 — 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.

3 — No exercício das suas funções sindicais, os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa.

4 — Salvo o estipulado na cláusula 28.^a, os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem pode ser alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.^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 beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste contrato varia consoante o número total de trabalhadores e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas 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 8.^a

Competência 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 lhes 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 de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer ou investigar, nas condições que vierem a ser fixadas por lei, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho e outras sobre os trabalhadores;
- b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, quando forem solicitados;
- c) Fiscalizar o funcionamento de refeitório, infan-tário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas suplementares ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, dispondo para o efeito de cinco dias úteis;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, dispondo para o efeito de cinco dias úteis.

Cláusula 9.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem, fora do horário normal de trabalho, reunir-se com a entidade patronal sempre que uma ou outra parte o julgar 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 a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada por acordo das partes quando haja necessidade justificada.

Cláusula 10.^a

Crédito de horas dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, nos termos da lei e 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.

2 — Cada dirigente dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho, mantendo o direito à retribuição.

3 — Os trabalhadores que têm direito ao crédito de horas estipulado por esta cláusula, sempre que o pretendam utilizar, devem comunicá-lo à entidade patronal por escrito e com a antecedência mínima de um dia, salvo em casos de urgência, em que a comunicação será efectuada nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificar, devendo, em qualquer dos casos, comunicar esse facto com a antecedência possível ao seu superior hierárquico directo.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes, a fim de se proporcionar a sua promoção ou a melhoria das condições de trabalho.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através das novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos neste contrato.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado de exame deve ser registado em ficha apropriada.

4 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um novo trabalhador obriga-se a respeitar o escalão ou o grau profissional por este adquirido ao serviço das empresas abrangidas por este contrato, desde que no acto de admissão o trabalhador dê por escrito

conhecimento à nova entidade patronal das referidas condições.

5 — Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver participação de pelos menos 10% do capital social da outra deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

6 — No acto de admissão deverão, pelo menos, o escalão ou o grau profissional, a remuneração e o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar de documento escrito, a que o trabalhador deverá dar o seu acordo, também por escrito. Desse documento deverá ainda constar, por forma inequívoca, o regime de horário normal e ou por turnos em que o trabalhador irá trabalhar inicialmente e, bem assim, se ele poderá vir a mudar de regime e em que condições.

7 — Sem prejuízo do disposto na lei sobre o dever de informação, sempre que existam deverão ser fornecidos aos trabalhadores os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 12.^a

Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão, salvo acordo por escrito em contrário.

2 — O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer de junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido pelo menos na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

3 — O trabalhador readmitido para o mesmo escalão ou grau não está sujeito ao período experimental.

4 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato anterior tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — Para a generalidade dos trabalhadores, a admissão é sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas

dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — No caso de trabalhadores admitidos para os escalões de chefia e especialista, poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 180 dias.

4 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de sete dias, cessando imediatamente o trabalho com o pagamento da retribuição, como se estivesse ao serviço até ao fim deste período.

5 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente ao período de aviso prévio em falta.

6 — Findo o período de experiência a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

7 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, se o trabalhador tiver dado conhecimento por escrito da situação ao novo empregador.

Cláusula 14.^a

Admissão e promoção para cargos de chefia

Os cargos de chefia de secções fabris passarão a ser desempenhados por trabalhadores livremente escolhidos pela empresa nos respectivos ramos industriais ou afins ou ainda devidamente habilitados em escolas técnicas nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 15.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a termo incerto, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem do documento escrito.

2 — A retribuição do substituto não poder ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á o disposto na cláusula 16.^a

Cláusula 16.^a

Contratos a termo

1 — As empresas, poderão celebrar contratos a termo, certo ou incerto, nos termos da lei.

2 — As admissões efectuadas em contravenção com o disposto no número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como admissões definitivas desde a data da entrada do trabalhador ao serviço.

3 — Os trabalhadores admitidos mediante contrato a termo não poderão ser contratados em condições inferiores às previstas neste contrato, na parte aplicável, sendo-lhes devidos as férias e os subsídios de férias e de Natal proporcionais ao trabalho prestado.

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 17.^a

Definição de categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais segundo as funções que efectivamente desempenhem, de acordo com o disposto no anexo II.

Cláusula 18.^a

Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é da competência e da responsabilidade da entidade patronal e destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos acontecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2 — A formação e o acesso profissional implicam a criação e a manutenção de condições de aprendizagem para as profissões que o permitam e a informação e a preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que poderão ser-lhe requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — Para cumprimento do disposto nos números anteriores, a entidade patronal deverá, quando possível, estabelecer meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, a suas expensas.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, se realizada dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 19.^a

Regimes especiais de promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior ou a grau superior dentro do mesmo escalão ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 20.^a

Antiguidade e certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão conta-se para efeitos de qualificação profissional, independen-

temente da empresa onde tenha sido prestado, desde que abrangida por este contrato.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que o trabalhador nela tenha realizado, com indicação da profissão ou das profissões em que se verificou e do estabelecimento em que foi ministrado.

Cláusula 21.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

As entidades patronais são obrigadas à elaboração, à afixação e à remessa às entidades legalmente designadas dos mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 22.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos relativos aos seus associados que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar certificados de comportamento e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além do escalão profissional, a data de admissão e a respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência à aulas nos termos da cláusula 75.^a;
- h) Segurar todos os trabalhadores, nos termos da lei;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total devidamente preen-

chidos e visados pelos delegados sindicais, pela comissão sindical de empresa ou pela comissão intersindical de delegados;

- k) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- l) Não exigir o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal nos termos da lei aplicável ou do código deontológico aprovado pela entidade competente;
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do acto não doloso praticado no exercício das suas funções, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária.

Cláusula 23.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e das demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar o escalão ou o grau profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos na actividade contratada, salvo casos de arranques, reparações e paragens técnicas das instalações em relação aos trabalhos realizados na instalação onde o trabalhador presta serviço;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 25.^a a 27.^a deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por nela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto neste contrato colectivo;
- k) A prática do *lock-out*;
- l) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 24.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 23.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática de actos previstos na cláusula 23.^a

Cláusula 25.^a

Transferência do local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 26.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nomeadamente se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — Havendo prejuízo sério, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa, recebendo a indemnização prevista na lei.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros como também suportará o aumento do custo da renda de habitação, salvo acordo em condições globais iguais ou superiores.

Cláusula 27.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com os n.ºs 2 a 5 da cláusula anterior.

Cláusula 28.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- c) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- g) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a da empresa, salvo autorização expressa desta;
- h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais.

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação e na organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical de empresa ou a comissão inter-sindical de empresa, ou o sindicato na falta destes.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta horas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, entre as 12 e as 15 horas, não podendo

os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato.

5 — Durante cada uma das fracções em que se encontra dividido o período de trabalho diário, os trabalhadores poderão dispor individualmente do tempo estritamente necessário à satisfação das suas necessidades fisiológicas e pausa de recuperação, tendo de orientar o desempenho das suas funções de modo a não se verificar qualquer prejuízo da laboração normal da sua secção.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos serão organizados nos termos da lei e, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No regime de três turnos, a sobreposição só é admitida pelo tempo indispensável a uma ordenada rendição e à execução de tarefas necessárias e imprescindíveis à laboração normal programada, ouvindo-se os delegados sindicais sempre que as circunstâncias o permitam.

4 — A duração média de trabalho efectivamente prestado em regime de laboração contínua, calculada sobre um período máximo de cinco semanas, não poderá ultrapassar os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

5 — No regime de três turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora, será contado como tempo de trabalho efectivo.

6 — No regime de dois turnos rotativos, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se a empresa assegurar sem sobrecarga de trabalho para os restantes trabalhadores, a substituição do trabalhador durante o intervalo para refeição ou descanso.

7 — A entidade patronal obriga-se a afixar a escala de turnos, devidamente visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor.

8 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal e de acordo com a escala de turnos rotativos. Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, retomará o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal, e por esta aceites, com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Qualquer trabalhador que comprove, através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina de trabalho e do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará, sempre que possível, ao horário normal.

11 — Qualquer trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 anos de serviço efectivo em regime de turnos poderá passar ao regime de horário normal se por acordo da empresa com os delegados sindicais ou a comissão sindical da empresa for reconhecida essa possibilidade.

12 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do presente contrato pode ser imposto contra a sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto de admissão tiver dado o seu acordo, por escrito, à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime ou se tal constar nas informações referidas no n.º 7 da cláusula 11.^a

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, desde que este esteja impedido de utilizar o transporte normal ou se este tiver uma cadência superior a uma hora. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

Cláusula 33.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes, e em dia de descanso complementar ou feriado, nos 90 dias seguintes, sempre sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dia de descanso.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

4 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte nas condições previstas no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 34.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder:

- a) Duas horas, por dia normal de trabalho;
- b) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- c) Duzentas horas anuais.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 36.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe em substituição de outras funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados no espaço de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria superior, nas condições do número anterior.

3 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto no caso previsto na parte final do número seguinte, com a necessária adaptação.

4 — Terminado o impedimento e verificando-se a caducidade do contrato com o substituído, o substituto passará à categoria daquele, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a sua substituição, a menos que a entidade patronal, ouvidos os trabalhadores da secção, reconheça a inaptidão para o preenchimento definitivo do lugar.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 37.^a

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada profissional. Na falta desta definição entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou o complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, a delegação, a filial ou o armazém a que esteja adstrito.

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

Cláusula 38.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações, para o efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 39.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas dos transportes na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local habitual do trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento calculado como horas suplementares do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui ao cômputo anual de horas suplementares;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo coeficiente 0,24 sobre o preço do combustível utilizado, quando o trabalhador utilize a sua própria viatura.

2 — Em alternativa ao disposto nas alíneas do número anterior, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar num montante global, a título de ajudas de custo.

Cláusula 40.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 38.^a

Cláusula 41.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaporte e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social com o tempo de trabalho normal os trabalhadores deslocados.

Cláusula 42.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula 40.^a:

- a) À retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte em serviço, no local e de alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação, devidamente documentadas;
- c) Ao pagamento calculado como horas suplementares de tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui no cômputo anual de horas suplementares;
- d) No continente, ao pagamento das despesas de transporte de e para o local habitual de descanso quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
- e) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea *d*) da cláusula 39.^a;
- f) Ao pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou doença grave do cônjuge, companheiro(a), filhos ou pais.

2 — Os pagamentos referidos nas alíneas *b*) a *e*) do número anterior poderão ser substituídos por um montante global, a título de ajudas de custo, se nisso acordarem a entidade patronal e o trabalhador.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida até à chegada ao local de trabalho.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 43.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que em razão do local em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá o direito às regalias previstas nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 42.^a e terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença é obrigado a avisar no mais curto lapso de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grandes deslocações, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e os trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 44.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 45.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

Sempre que os trabalhadores deslocados gozem férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhes-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual desde que após o gozo das férias imediatamente anteriores tenha decorrido um período de tempo não inferior a seis meses.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 46.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações mínimas, constantes do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a remuneração por trabalho suplementar, o subsídio de turno, os abonos para falhas e a remuneração especial por trabalho nocturno, bem como quaisquer gratificações suplementares concedidas pela entidade patronal.

4 — Fará parte dos subsídios de férias e de Natal, além da retribuição, a média mensal do subsídio de turno dos últimos 12 meses, salvo se tiver trabalhado em regime de turnos pelo menos 6 meses, caso em que será considerada, para os mesmos efeitos, a média desses meses.

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, o respectivo escalão ou grau profissional, o número de inscrição na segurança social, o período de trabalho a que corresponde relativo ao trabalho normal, horas suplementares, trabalho em dias de descanso semanal, complementar ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber, bem como informação sobre o seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.

3 — O pagamento será feito em dinheiro ou cheque ou por transferência bancária.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 48.^a

Remuneração do serviço de prevenção

1 — Quando tal se justifique e haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, pode ser criado um serviço de prevenção, para substituição de trabalhadores que inesperadamente falem ao serviço.

2 — Esse acordo, a existir, deverá prever a remuneração dos trabalhadores que forem abrangidos por esse serviço de prevenção.

Cláusula 49.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 175 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, valor em que está incluída a retribuição especial de trabalho nocturno.

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

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 50.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 300 % sobre a retribuição normal.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal é considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição.

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 à entidade patronal e sem prejuízo de prática mais favorável na empresa.

3 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 52.^a

Retribuição de turnos

1 — Os trabalhadores que realizem trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- a) € 39 para os trabalhadores que prestam serviço em regime de dois turnos rotativos, não se prolongando o período de laboração para além das 2 horas;
- b) € 60 para os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos rotativos, não prestando trabalho em sábados, domingos ou feriados;
- c) € 69 para os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos rotativos e de laboração contínua.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devido a cada trabalhador que preste serviço em regime de turnos rotativos, nos mesmos termos em que for devida a respectiva remuneração.

3 — Os subsídios referidos no n.º 1 incluem a remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

4 — Sempre que seja efectuado trabalho em regime de turnos rotativos a título temporário, o trabalhador terá direito ao subsídio respectivo, de montante proporcional.

5 — Quando o trabalhador mude de regime de turnos rotativos para o regime de horário normal ou de regime de três turnos rotativos para o regime de dois turnos rotativos, mantém o direito ao subsídio de turno que vinha recebendo desde que a mudança se verifique por razões alheias à sua vontade e tenha prestado serviço nesse regime durante pelo menos três anos seguidos ou interpolados, desde que, neste último caso, no prazo máximo de quatro anos, perfaça, pela soma dos períodos interpolados, um total de três anos.

6 — Não são abrangidos pelo disposto no número anterior os trabalhadores que ocasionalmente realizam trabalho em turnos nas empresas que normalmente não laboram em regime de turnos.

7 — Verificando-se o disposto no n.º 5, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização da remuneração certa mínima mensal, este seja igual ou superior ao valor da soma da remuneração certa mínima fixada no presente contrato com o subsídio de turno.

Cláusula 53.^a

Refeitório e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas deverão por à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de € 4,10 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de participação de valor equivalente.

3 — O subsídio referido no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição e desde que o período em falta seja justificado.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho descanso semanal e feriados

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar, sem prejuízo dos dias como tal previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores, os necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, o dos trabalhadores dos serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares reparadores e seus acompanhantes que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores e os dos guardas e porteiros.

3 — Quando o trabalho for prestado no regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham em cada período de cinco semanas seguidas uma média de dois dias de descanso consecutivos por cada cinco de trabalho que no máximo de quatro semanas seguidas devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 55.^a

Ferriados

1 — São considerados feriados obrigatórios para o efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato os seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal, se existir, ou o da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 — No regime de laboração contínua, quando os feriados coincidam com os dias de descanso, esses feriados serão gozados no 1.º dia útil que se lhe seguir.

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

Cláusula 56.^a

Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de 22 dias úteis, salvo o eventual acréscimo previsto na lei.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente a que digam respeito.

3 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de serviço, no máximo de 20 dias úteis.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo interesse em contrário do trabalhador.

5 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Em caso de desacordo, cabe à entidade patronal marcar as férias, mas, neste caso, apenas dentro do período estabelecido no número anterior.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão as férias ser fraccionadas em dois períodos, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — Sempre que possível, os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência.

8 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até 1 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

9 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 57.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

Salvo os casos previstos na cláusula 59.^a e no n.º 4 da cláusula 67.^a, o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 58.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador ao gozo efectivo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador ao gozo efectivo de férias se tal for possível, ou o triplo da retribuição se não for possível gozá-las.

2 — Sendo possível o gozo das férias no decurso do ano civil em que deverão ser gozadas, o trabalhador comunicará à entidade patronal, por escrito, que pretende gozá-las e receber o dobro da indemnização.

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

Cláusula 59.^a

Regime especial de férias

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, substituir o regime de férias fixado na cláusula 56.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa, até 22 dias úteis, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — A adopção do regime previsto no número anterior deverá ter o acordo prévio da maioria dos trabalhadores interessados até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas. Em caso de desacordo, cabe à entidade patronal marcar as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 60.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que 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 situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo. A empresa reserva-se o direito de confirmar a situação da doença.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até a acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — O novo período de férias será marcado de acordo com o n.º 5 da cláusula 56.^a, podendo no entanto ser gozado, por indicação médica, logo que acabe o período de doença.

5 — Se na data indicada para o início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, recebê-lo na data indicada para o início das férias se assim o desejar. O trabalhador receberá porém as importâncias correspondentes se entretanto passar à situação de reforma.

Cláusula 61.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 62.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras.

Cláusula 63.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

Cláusula 64.^a

Participação de faltas

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

2 — Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa e ou por telefone.

3 — As faltas no número anterior deverão ser comunicadas no próprio dia, se possível no 1.º período de trabalho, salvo caso de força maior, em que serão comunicadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 65.^a, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão da entidade patronal. Este impresso é fornecido pela empresa.

Cláusula 65.^a

Faltas justificadas

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

- a) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados, por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmão ou cunhados ou ainda de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- e) Impossibilidade de prestação de trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) 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;
- g) Ausência dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste contrato;
- h) Ausência dos candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da lei;

- j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- l) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, precedido de autorização da entidade patronal;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

3 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar a partir da data em que foi solicitada ou a sua manifesta insuficiência implica a não justificação das faltas.

4 — O regime para o casamento aplica-se às situações fácticas, publicamente notórias, desde que o trabalhador comunique à entidade patronal o nome do(a) companheiro(a) a quem serão atribuídos os direitos previstos nesta cláusula, excluindo, neste caso, o cônjuge legítimo, se o houver, e seus familiares.

Cláusula 66.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas *e*), por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, e *l*) da cláusula 65.^a, as faltas dadas ao abrigo da alínea *g*) da mesma cláusula na parte em que excederem os créditos de horas previstos na cláusula 10.^a e ainda as que por lei sejam como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias.

3 — Exceptuam-se ainda as faltas dadas nos termos do disposto na alínea *h*) da cláusula anterior, que 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

Consequência de faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas não justificadas é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — A entidade patronal poderá ainda descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas no

ano civil a que as férias respeitem, se o trabalhador expressamente assim o preferir.

4 — O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um 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.

Cláusula 68.^a

Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 71.^a

Procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar segue o regime previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 72.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Esta matéria rege-se-á pelo disposto no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação.

2 — A entidade patronal deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

Cláusula 73.^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 a justa causa.

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

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal 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 do Código do Trabalho, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II do mesmo Código.

8 — A entidade patronal não pode opor-se à reintegração prevista no n.º 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

9 — É ainda aplicável o disposto no artigo 98.º da regulamentação do Código do Trabalho.

Cláusula 74.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo havendo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — É também válido o contrato de trabalho celebrado com menores que não tenham completado 16 anos de idade ou não tenham concluído a escolaridade obrigatória, se houver autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição escrita dos seus representantes legais.

4 — A entidade patronal deverá, na medida das possibilidades, evitar que os menores prestem trabalho em condições que possam prejudicar o seu normal desenvolvimento.

5 — Os menores deverão ter a categoria e a retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores com idade inferior a 16 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas, enquanto os menores com idade igual ou superior a 16 anos não podem prestar trabalho antes das 7 e depois das 22 horas.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Os direitos especiais dos trabalhadores-estudantes são os que decorrem do Estatuto do Trabalhador-Estudante previsto na lei.

Cláusula 76.^a

Regulamento interno

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, a entidade patronal, sempre que as condições de trabalho ou o número de trabalhadores ao seu serviço o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização do trabalho, a cujo conteúdo deve dar publicidade afixando-os na sede da empresa e nos locais de trabalho.

2 — O regulamento interno só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

CAPÍTULO XII

Segurança social e outras regalias

Cláusula 77.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica ou medicamentosa

1 — Durante um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção cujo montante corresponderá ao diferencial entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença, não podendo essa subvenção exceder 25 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da baixa.

2 — A subvenção prevista no número anterior pode deixar de ser atribuída se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado pelo médico indicado pela entidade patronal, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social ou outro.

3 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição da subvenção mencionada no n.º 1 cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A entidade patronal fica obrigada a pagar os custos de medicamentos comparticipados receitados ao trabalhador doente na parte que não for paga pela segurança social e durante o período máximo de seis meses em cada ano civil contados a partir da 1.^a receita.

Cláusula 78.^a

Incapacidade permanente

1 — Salvo o disposto no n.º 5, a entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador que contraia ao seu serviço incapacidade permanente, total ou parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional um subsídio complementar, igual à diferença entre a retribuição total que este receberia se estivesse ao serviço e $\frac{1}{12}$ da pensão anual arbitrada em razão desses acidentes ou doença, embora o trabalhador possa receber por remição a indemnização total.

2 — Se o trabalhador for deslocado, ouvidos os delegados sindicais, para outro posto de trabalho, de igual ou superior categoria, onde exerça com plena eficiência as funções a ele inerentes, a entidade patronal é obrigada a satisfazer-lhe a retribuição total correspondente a essa categoria.

3 — Se além da pensão por redução da sua capacidade de trabalho proveniente do seguro em acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador receber qualquer indemnização exclusivamente devido à sua deficiência física, essa indemnização não é levada em conta para os efeitos do n.º 1.

4 — A retribuição referida no n.º 1 será sempre actualizada para o valor mínimo do salário da categoria que

o trabalhador tinha à data em que a incapacidade for contraída.

5 — A entidade patronal obriga-se a assegurar ao trabalhador um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física, desde que possível.

6 — O trabalhador que passe à situação de reforma em virtude de a incapacidade ser total ou permanente terá direito a um subsídio complementar igual à diferença entre a remuneração mínima correspondente à sua categoria profissional de $\frac{1}{12}$ da soma das pensões anuais de incapacidade e invalidez ou velhice que lhe forem atribuídas, sem prejuízo do estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

7 — O trabalhador é obrigado a requerer a reforma logo que tenha possibilidades de o fazer, sob pena de lhe ser suspenso o subsídio complementar estabelecido nesta cláusula.

Cláusula 79.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, pagando o diferencial entre esta e a comparticipação da companhia seguradora ou o subsídio da segurança social.

2 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa.

3 — A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 80.^a

Legislação aplicável

As entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor sobre saúde, higiene e segurança no trabalho nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 81.^a

Doenças súbitas

À entidade patronal compete estabelecer esquemas de comunicação e vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos, de forma que possam ser detectadas o mais rapidamente possível doenças súbitas.

Cláusula 82.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de

higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

CAPÍTULO XIV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 83.^a

Convenção revogada

Este contrato colectivo de trabalho implica a substituição dos instrumentos de regulamentação colectiva actualmente aplicáveis aos sectores do seu âmbito, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 2 de 8 de Fevereiro de 1977, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2003.

Cláusula 84.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste contrato aplicam-se as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Definição de funções

Chefia:

Nível I — pessoal chefiando com bons conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico que elabora e coadjuva na elaboração de planos de fabrico e controla a sua execução. Pode depender dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia;

Nível II — pessoal chefiando responsável pelo acompanhamento de unidades de fabrico e ou pelo funcionamento de serviços de apoio durante o período de trabalho, garantindo o cumprimento dos programas de produção, dependendo directamente dos quadros dirigentes e ou de pessoal de chefia do nível I.

Nível III — trabalhador investido na chefia e coordenação do grupo de trabalhadores em que participa, em fábricas ou em serviços de apoio, coadjuvando os profissionais de chefia do nível I e do nível II, de que depende.

Especialista. — Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado. — Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado. — Funções de execução, totalmente planificadas ou definidas, de carácter permanen-

temente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Não especializado. — Tarefas simples, diversas, normalmente não especializadas, totalmente determinadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que fazem exclusivamente funções de serventes e de auxiliares de limpeza.

ANEXO II
Tabela salarial

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais |
|--------|--------------------------|------------------------------|
| I | Chefia I | 606,50 |
| II | Chefia II | 576,50 |
| III | Chefia III | 554 |
| IV | Especialista | 535 |
| V | Especializado | 514 |
| VI | Semiespecializado | 478 |
| VII | Não especializado | 451,50 |

Lisboa, 17 de Janeiro de 2005.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:
José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:
João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:
João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:
Adérito Alexandre Gil, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústria Diversas.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2005. — Pelo Secretariado,
(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 9 de Fevereiro de 2005, a fl. 83 do livro n.º 10, com o registo n.º 36/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (Apoio e Manutenção) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um

lado, as empresas filiadas na ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz, APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas, ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais que exercem de actividade da indústria do arroz, moagem e massas alimentícias, chocolates e afins e alimentos compostos para animais, respectivamente, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos signatários.

2 — Não são abrangidos por este CCT os trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e do Sul e Ilhas, relativamente aos sectores de massas alimentícias, bolachas e chocolates e de alimentos compostos para animais.

3 — O presente CCT abrange 88 empresas, a que correspondem 1350 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 2004.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da publicação, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar das remunerações mínimas.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula, quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do contrato colectivo de trabalho são as previstas no anexo II deste contrato.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho, se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2 — A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.^a

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data da admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de

oito dias úteis (aplicar prazos previstos no n.º 1 do artigo 388.º do CP), devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 7.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

Cláusula 9.^a

Acesso e promoções

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade.

Cláusula 10.^a

Preenchimento de vagas por promoção interna

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho, pre-

- venção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
 - c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos relativos aos seus associados, que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
 - d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;
 - e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
 - f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
 - g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 44.^a;
 - h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária e dirigentes das instituições de segurança social;
 - i) Segurar os trabalhadores nos termos da lei;
 - j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, descontar e enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;
 - k) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
 - l) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
 - m) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador, quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física ou os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;

- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta;
- f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;
- g) Contribuir ou executar, na medida do possível, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente, sem prejuízo do previsto na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.^a, 15.^a e 16.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
 - i) Intervir por qualquer meio na organização dos trabalhadores dentro da empresa, desde que estes actuem em cumprimento da lei;
 - j) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
 - k) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na cláusula 40.^a

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 14.^a

Transferência de local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 15.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nomeadamente se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, se demonstrar que da mudança resulta prejuízo sério para si.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial, ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo.

5 — Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

6 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 16.^a

Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se se provar que da transferência resultou prejuízo sério

e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IV

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

4 — Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho suplementar, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas suplementares, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

Cláusula 19.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 75%, se o trabalho for diurno;
- b) 100%, se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200%, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, nos casos em que é obrigatório.

O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — Nos casos em que o trabalho suplementar é obrigatório e se prolongue para além de duas horas, será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

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

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 21.^a

Retribuição mínima

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e IV.

Cláusula 22.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até ao último dia de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da segurança social e de sócio do sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas suplementares, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, aos subsídios e aos descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões

ou classes receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar o exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, exceder duzentas horas durante um ano.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença.

3 — Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído ou manifesta incapacidade para desempenhar as funções deste.

Cláusula 25.^a

Diuturnidades

As empresas obrigam-se a respeitar o esquema de diuturnidades aos trabalhadores que delas já beneficiam.

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3 — No caso da cessação ou suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre direito a receber

um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

Cláusula 27.^a

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2 — O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 28.^a

Descanso semanal

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito, competindo sempre a decisão final à entidade patronal.

Cláusula 29.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 200% à sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

b) Férias

Cláusula 31.^a

Duração das férias

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal fixa as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará, nos locais de trabalho, até 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

7 — Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores ou da Madeira ou no estrangeiro.

8 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada nos termos da lei, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

9 — Salvo os casos previstos na lei, o direito a férias é absolutamente irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

10 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

11 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

12 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de férias nos termos legais.

13 — O período de férias só pode ser reduzido nos termos da lei.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado para o período normal.

4 — O subsídio de férias previsto nesta cláusula não será reduzido quando haja diminuição do período normal de férias.

Cláusula 33.^a

Indemnização por férias não gozadas

1 — A entidade patronal que, por sua culpa, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

c) Faltas

Cláusula 34.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) do n.º 1 da cláusula 35.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência

mínima de cinco dias no primeiro caso, pelo menos na véspera no segundo e logo que possível quando imprevisíveis.

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa;
- c) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no primeiro grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou segundo grau da linha colateral, durante dois dias;
- f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino durante todo o dia em que os mesmos ocorrerem;
- h) Durante cinco dias, por ocasião do nascimento ou adopção de filho;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar dos assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;
- k) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto

pele respectivo esquema de previdência ou seguro;

- c) As dadas nos termos das alíneas h) e j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.

Cláusula 37.^a

Faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, com os limites da lei, constituindo infracção disciplinar quando reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

Cláusula 38.^a

Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 35.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infracção disciplinar grave.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente no exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

Nesta matéria as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

I — Causas da cessaçã

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Extinçã do posto de trabalho;
- f) Inadaptaçã;
- g) Rescisã por iniciativa do trabalhador.

II — Cessaçã do contrato por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos, salvo nos casos em que seja acordada uma indemnizaçã compensatória global.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo e devolvendo a compensaçã recebida.

6 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogaçã do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

III — Cessaçã do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

IV — Cessaçã do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

1 — A cessaçã por iniciativa da entidade patronal por despedimento colectivo, por despedimento por extinçã do posto de trabalho e por inadaptaçã obedece ao regime previsto na lei.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

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

V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

VI — Nulidade do despedimento

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

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

3 — Conforme previsão legal, em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não prejudica a previsão constante nos artigos 438.º e 439.º do Código do Trabalho.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- c) Violação culposa das garantias gerais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

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

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

a) Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 41.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras e da maternidade e paternidade

Os direitos especiais das mulheres trabalhadoras bem como da maternidade e paternidade são os que decorrem da lei.

b) Trabalho de menores

Cláusula 42.^a

Princípio geral

O trabalho de menores está sujeito ao regime que decorre da lei.

c) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 43.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o que decorre da lei.

CAPÍTULO IX

Segurança social, abono de família e regalias sociais

Cláusula 44.^a

Regalias sociais

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

Cláusula 45.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores terão direito ao subsídio de alimentação que for praticado na empresa para o pessoal de laboração, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 46.^a

Infracção à disciplina

Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho e pela lei.

Cláusula 47.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob

a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

Cláusula 48.^a

Processo disciplinar

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- 1) O processo disciplinar deve iniciar-se até 60 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção;
- 2):
 - a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;
 - b) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção;
- 3) O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada;
- 4) É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas;
- 5) Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de remuneração;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

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

CAPÍTULO XI

Deslocações

Cláusula 50.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O número anterior não se aplica aos trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

Cláusula 51.^a

Pequenas e grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 quilómetros, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exercer as suas funções específicas.

Cláusula 52.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;
- c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do combustível utilizado, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa; quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo da deslocação.

Cláusula 53.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da segurança social, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza directa e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;
- c) A um dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias seguidos de deslocação;
- d) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho suplementar. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;
- e) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;
- f) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 52.^a;
- g) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu

trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

Cláusula 55.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 54.^a, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

Cláusula 56.^a

Inatividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

Cláusula 57.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores têm direito a escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias, se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens, e ao pagamento do tempo gasto nestas, para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 58.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;
- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

Cláusula 59.^a

Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

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

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 60.^a

Legislação aplicável

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — Para a execução das medidas de saúde, higiene e segurança no trabalho, os empregadores e os trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação aplicável.

Cláusula 61.^a

Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical

Cláusula 62.^a

Actividade sindical

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 63.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

2 — Da aplicação do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro, não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador, nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

Cláusula 64.^a

Prevalência de normas

Com o presente contrato colectivo de trabalho consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores, cuja publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978, com alterações posteriores, tendo a última sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Setembro de 2003.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de engenharia

Trabalhador de engenharia. — É o trabalhador que se ocupa da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia em actividades tais como investigação, projecto, produção, conservação, técnica comercial, gestão, controlo e formação profissional.

Trabalhadores abrangidos — neste grupo estão integrados os profissionais com curso superior de Engenharia formados em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Grau I — (I-A e I-B):

- Executa a aplicação técnica simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- Pode participar em equipas de estudo o desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
- Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado, sempre que o necessite. Quando ligado a projectos, não tem função de chefia;
- Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau III:

- Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é redu-

zida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;

- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja autoridade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia e com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou de outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalho ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja

actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;

- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe normalmente entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Trabalhadores rodoviários

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige o movimento da camionagem da empresa.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, competindo-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e

recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Servente de viaturas de cargas. — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos, recebe e distribui ao destinatário.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Encarregado de cargas e descargas. — É o trabalhador que coordena e dirige no local os trabalhos de carga e descarga necessários ao serviço de transportes na empresa.

Técnicos de serviço social

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que intervéem com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causa de ordem social, física e psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor. Participa na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa na definição e concretização da política de pessoal. Participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa. É vedado ao técnico do serviço social qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar, salvo a exercida sobre os seus subordinados.

Químicos

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos no domínio da química laboratorial ou industrial, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou equivalente.

Analista físico-químico. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matéria-prima e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico ou das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

Preparador. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises simples e ensaios químicos, físicos e físico-químicos sob a orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e execu-

tando outras tarefas acessórias, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

Electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhadores de uma especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências na direcção de uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

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

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Aprendiz. — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhe a eficiência do seu trabalho.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Pintor. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, e ainda por outro processo científico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, vapor, carroçaria de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

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

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução, e especifica máquinas e ferramentas.

[...] mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Encarregado. — É o trabalhador que controla e coordena directamente o chefe de equipa e ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

Fiel de armazém metalúrgico. — É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Ajudante de fiel de armazém metalúrgico. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina, de carroçaria e partes afins da viatura.

Praticante. — É o trabalhador que completou a aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a categoria superior.

Aprendiz. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra de produtos frescos (fruta, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere o dinheiro; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de cozinha. — Esta função será desempenhada pelo cozinheiro mais qualificado, consoante o critério adoptado nas condições específicas dos trabalhadores da hotelaria.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe são solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos de comidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, bebidas, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Poderá preparar eventualmente pratos de carnes frias, pregos, bifanas e cachorros, sanduíches, ovos mexidos, estrelados ou omeletas, não confeccionando qualquer outro tipo de refeição. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas, cobra as importâncias dos respectivos consumos e arrecada os documentos do crédito autorizados. Executa e coopera nos trabalhos de aseo, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e a lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros, louças e talheres; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente também colocar nas mesmas as refeições.

Aprendiz. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

Trabalhadores do comércio e armazém

Praticante. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. E por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

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

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

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 da empresa.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhoria de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Caixeiro-viajante ou de praça. — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

- a) Viajante, quando exercer a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da definida para o praticista;
- b) Praça, quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

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

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

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

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada e ou a saída de mercadorias.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Praticante de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, que tirocina para uma das categorias de armazém.

Operador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Trabalhadores da construção civil

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para formar betão.

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

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Encarregado. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvo- rados, capatazes ou trabalhadores.

Aprendiz. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

Observação. — As categorias profissionais de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, pedreiro e pintor são genericamente designados por oficiais de construção civil.

Trabalhadores gráficos

Oficial gráfico. — É o trabalhador que opera com equipamentos destinados à impressão de produtos gráficos.

Escolhedor. — É o trabalhador que executa serviços de escolha, contagem, selecção e embalagem dos trabalhos gráficos impressos.

Auxiliar gráfico. — É o trabalhador que completou a aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a categoria superior.

Aprendiz. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

ANEXO II

Condições profissionais específicas

I — Trabalhadores do serviço social

A) Condições de admissão

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social, oficialmente reconhecidos.

B) Estágio

O estágio dos técnicos de serviço social será de um ano.

II — Profissionais de engenharia

A) Condições de admissão

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a comprovação legal das suas habilitações profissionais.

2 — Os profissionais de engenharia serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar.

B) Provimento de vagas

No provimento de lugares para os quais se exija qualificação técnica dar-se-á obrigatoriamente preferência aos profissionais de engenharia já em serviço na empresa, se os houver, com o perfil desejado para o desempenho das funções correspondentes aos lugares a preencher.

C) Carreira profissional — Grau de responsabilidade

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um grau de responsabilidade mais elevado.

2 — Consideram-se seis graus de responsabilidade profissionais (descritos no anexo), em que o grau 1 é desdobrado em dois, 1-A e 1-B, diferenciados pelo vencimento.

3 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, é feita com base nas recomendações da FEANE (Federação Europeia das Associações Nacionais de Engenheiros).

4 — Os graus 1-A e 1-B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia.

5 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

6 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

III — Trabalhadores químicos

A) Carreira profissional dos analistas físico-químicos

Um ano como estagiário, dois anos na classe de 3.^a, três anos na classe de 2.^a, findos os quais são automaticamente promovidos à 1.^a classe. Os períodos de tempo indicados entendem-se como máximos.

B) Habilitações mínimas

Analista principal — curso de química laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Analista físico-químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Preparador — habilitações mínimas legais.

IV — Trabalhadores electricistas

A) Aprendizagem e promoções

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes ao fim de dois anos ou logo que completem 18 anos de idade;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com o curso de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

3 — Os terceiros-oficiais serão promovidos a segundos-oficiais no fim de dois anos de permanência na classe e os segundos-oficiais serão promovidos a primeiros-oficiais no fim de quatro anos de permanência na classe.

C) Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — Quando o trabalhador electricista considere que podem resultar graves consequências pessoais ou materiais de ordens dadas por superior não habilitado com a carreira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico, não deverá executá-las sem primeiro expor as suas razões.

2 — Sempre que no exercício das suas funções o trabalhador electricista corra fundados riscos de electrocussão, tem direito a exigir um acompanhante ou medidas necessárias e suficientes para os evitar.

V — Trabalhadores de comércio e armazém

A) Condições especiais de admissão

- a) Idade mínima de 16 anos.
- b) Habilitações mínimas legais.

B) Regimes especiais de promoção e acesso

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete dois anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete três anos de permanência na categoria, tempo que será reduzido a dois ou um ano sempre que o trabalhador tenha permanecido, respectivamente, um ano ou dois na categoria de praticante.

e) Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros ascenderão, obrigatoriamente, à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

VI — Trabalhadores de hotelaria

A) Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos de idade completos.

2 — Na admissão em igualdade de condições gerais neste CCT será dada preferência pela ordem seguinte:

- a) Aos diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Aos trabalhadores titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Aos trabalhadores munidos da competente carteira profissional.

B) Título profissional

O documento comprovativo da carteira profissional é a carteira profissional.

Nenhum trabalhador abrangido por este contrato poderá exceder a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo nos casos em que a respectiva profissão o não exija.

C) Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria não usufruem das condições gerais de subsídios de alimentação. Em sua substituição, terão direito às mesmas refeições servidas e confeccionadas nos dias de trabalho efectivo.

2 — Aos trabalhadores em exercício para além das 23 horas será fornecida ceia por eles servida e ou confeccionada.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 — Quando houver direito a pequeno-almoço, terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 — O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em dieta confeccionada ou em espécie.

8 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

VII — Trabalhadores metalúrgicos

A) Condições especiais de admissão

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, devendo ser directamente admitidos como praticantes.

3 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 18 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular.

B) Regimes especiais de promoção e acesso

1 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou logo que completem 18 anos de idade.

2 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

3 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

4 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

5 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

6 — Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe ou empresa.

VIII — Trabalhadores da construção civil

Condições de admissão

1 — São condições de admissão dos trabalhadores da construção civil:

- a) Terem a idade mínima de 16 anos;
- b) Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

Promoções

1 — Os oficiais de 2.^a são promovidos à categoria de 1.^a ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

2 — Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

3 — No caso dos aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

4 — Para efeitos do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

5 — As entidades patronais obrigam-se, a solicitação do trabalhador, a fornecer-lhe uma declaração da qual conste a data e demais condições de admissão e actividade.

IX — Trabalhadores gráficos

A) Condições específicas de admissão

1 — Aos trabalhadores gráficos será sempre exigido para o exercício de qualquer actividade gráfica o título profissional legal.

2 — A sua emissão é da única e exclusiva competência das entidades competentes e nos termos da lei.

3 — A idade de admissão mínima é de 16 anos; as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

4 — Só podem ser admitidos trabalhadores para exercer as funções de serviço de apoio em qualquer actividade gráfica, desde que tenham a idade mínima de 18 anos.

B) Promoções

1 — O período máximo de aprendizagem é de dois anos, findo o qual a promoção à categoria de auxiliar é automática, ou logo que completem 18 anos de idade.

2 — O trabalhador que tenha completado dois anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial.

X — Trabalhadores rodoviários

I — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir livretes de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho suplementar e para o trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos ao horário fixo.

2 — Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa, salvo extravio ou deterioração imputável ao trabalhador.

II — Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em livretes de trabalho próprios, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca em menos de seis horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, doze horas.

ANEXO III

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas (euros) |
|--------|---|------------------------------|
| I | Chefe de vendas (com./arm.) Encarregado geral de armazém (com./arm.) Técnico do serviço social (SS) | 600 |
| II | Encarregado electricista (elec.) Encarregado (metalúrgico) (met.) | 565,50 |
| III | Analista principal Caixeiro encarregado (com./arm.) Encarregado de armazém (com./arm.) Chefe de equipa (met.) Chefe de equipa (elec.) Chefe de movimento (rod.) | 538,50 |
| IV | Inspector de vendas (com.) Preparador de trabalho (met.) Analista físico-químico de 1. ^a (quim.) | 529 |
| V | Encarregado (CC) Oficial de 1. ^a (elec.) Chefe de cozinha (hot.) Encarregado de refeitório (hot.) Afinador de máquinas de 1. ^a (met.) Fiel de armazém (met.) (a) Canalizador de 1. ^a (met.) Mecânico de automóveis de 1. ^a (met.) Bate-chapas de 1. ^a (met.) Serralheiro civil de 1. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 1. ^a (met.) Torneiro mecânico de 1. ^a (met.) Oficial gráfico de 1. ^a (graf.) | 514 |
| | Motorista de pesados (rod.) Caixeiro de 1. ^a (com./arm.) Caixeiro-viajante e de praça sem comissões (com./arm.) | |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas (euros) |
|--------|---|------------------------------|
| VI | Fiel de armazém (com./arm.) (*) Promotor/prospectador de vendas sem comissões Vendedor especializado sem comissões Demonstrador (com./arm.) Cozinheiro de 1. ^a (hot.) Analista físico-químico de 2. ^a (quim.) Oficial de 1. ^a (CC) | 499 |
| VII | Oficial de 2. ^a (elec.) Encarregado de cargas e descargas (gar.) Afinador de máquinas de 2. ^a (met.) Canalizador de 2. ^a (met.) Bate-chapas de 2. ^a (met.) Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) Mecânico de automóveis de 2. ^a (met.) Pintor de 1. ^a (met.) Serralheiro civil de 2. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 2. ^a (met.) Torneiro mecânico de 2. ^a (met.) Oficial gráfico de 2. ^a (graf.) | 477 |
| VIII | Oficial de 2. ^a (CC) Caixeiro de 2. ^a (com./arm.) Conferente (com./arm.) Cozinheiro de 2. ^a (hot.) Fiel de armazém (com./arm.) Motorista de ligeiros | 473 |
| IX | Oficial de 3. ^a (elec.) Afinador de máquinas de 3. ^a (met.) Bate-chapas de 3. ^a (met.) Canalizador de 3. ^a (met.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. ^a (met.) Lubrificador de 1. ^a (met.) Mecânico de automóveis de 3. ^a (met.) Pintor de 2. ^a (met.) Serralheiro civil de 3. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 3. ^a (met.) Torneiro mecânico de 3. ^a (met.) Analista físico-químico de 3. ^a (quim.) Oficial gráfico de 3. ^a (graf.) | 431,50 |
| X | Ajudante de motorista (rod.) Lubrificador (rod.) | 427,50 |
| XI | Caixa (balcão) (com./arm.) Caixeiro de 3. ^a (com./arm.) Operador de empilhador (com./arm.) Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) Promotor/prospectador de vendas com comissões (com./arm.) Vendedor especializado com comissões (com./arm.) Cozinheiro de 3. ^a (hot.) Dispenseiro (hot.) Empregado de balcão (hot.) Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. ^a (met.) Pintor de 3. ^a (met.) Lubrificador de 2. ^a (met.) Preparador (quim.) Estagiário gráfico (graf.) | 407 |
| XII | Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano (com./arm.) Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) Embalador (com./arm.) Servente (CC) Pré-oficial do 2. ^o ano (elec.) Lavador (rod.) Servente de viaturas de carga (rod.) Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) | 396 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas (euros) |
|--------|---|------------------------------|
| | Empregado de refeitório ou cantina (hot.) Servente (met.) Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. ^a (met.) Lubrificador de 3. ^a (met.) Praticante do 2. ^o ano com aprendizagem (met.) Escolhedor (graf.) | |
| XIII | Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano (com.) Pré-oficial do 1. ^o ano (elec.) Praticante do 1. ^o ano com aprendizagem (met.) Auxiliar gráfico do 1. ^o biénio (graf.) | 368 |
| XIV | Ajudante de electricista (elec.) Praticante do 1. ^o ano sem aprendizagem (met.) | 367,50 |
| XV | Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.) Praticante de caixeiro do 2. ^o ano (com./arm.) Aprendiz do 2. ^o ano (met.) Aprendiz (hot.) Aprendiz do 2. ^o ano (elec.) Aprendiz do 2. ^o ano (graf.) | 367 |
| XVI | Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.) Praticante de caixeiro do 1. ^o ano (com./arm.) Aprendiz (CC) Aprendiz do 1. ^o ano (elec.) Aprendiz do 1. ^o ano (met.) Aprendiz do 1. ^o ano (graf.) | 366,50 |

(a) Esta categoria só será obrigatória nas empresas que tenham ao seu serviço 10 ou mais trabalhadores metalúrgicos.

(*) Fiel de armazém com funções de coordenação.

ANEXO III-A

Tabela de salários para profissionais de engenharia

| Grupos profissionais | Remunerações mínimas (euros) |
|----------------------|------------------------------|
| Grau I-A | 652 |
| Grau I-B | 693 |
| Grau II | 790,50 |
| Grau III | 917,50 |
| Grau IV | 1 084,50 |
| Grau V | 1 226 |
| Grau VI | 1 397,50 |

Lisboa, 17 de Janeiro de 2005.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

Adérito Alexandre Gil, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2005. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 5 de Fevereiro de 2005, a fl. 83 do livro n.º 10, com o n.º 35/05, 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. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1991, 21, de 8 de Junho de 1992, 14, de 15 de Abril de 1994, 18, de 15 de Maio de 1995, 19, de 22 de Maio de 1996, 24, de 29 de Junho de 1997, 23, de 22 de Junho de 1998, 23, de 22 de Junho de 1999, 22, de 15 de Junho de 2000, 22, de 15 de Junho de 2001, 29, de 8 de Agosto de 2002, e 28, de 29 de Julho de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na Associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2 — O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4 — O presente CCTV abrange 212 empregadores e 2110 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão revistas anualmente.

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

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

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

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

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

9 — O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

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

Cláusula 2.^a-A

Substituição do presente IRCT

1 — O presente CCTV mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do presente CCTV só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até 90 dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2 — Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente contrato pela parte sindical a federação, sindicato ou sindicatos a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3 — Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída pelo menos a categoria de praticante do 3.º ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes, por escrito. Um exemplar do acordo deverá ser remetido obrigatoriamente pela empresa à comissão paritária que deliberará em definitivo sobre a necessidade ou desnecessidade do alargamento do período experimental.

3 — Findo o período de experiência de 15 dias ou o que for fixado pela comissão paritária, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade devê-lo-á declarar de forma inequívoca e por escrito ao substituto no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns e confirmadas.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos de idade e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores que por escrito o solicitarem e enviarão aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático onde constará o nome, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.^a

Quadro de densidades

1 — No preenchimento dos quadros de pessoal as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo.

2 — O número de serventes não pode ser superior a 20 % do total dos trabalhadores da empresa e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25 % do mesmo total.

As empresas poderão, contudo, ter dois trabalhadores classificados de aprendizes, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 13.^a, ou um ou dois trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de cinco trabalhadores.

3 — Sempre que em cada secção haja 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador de categoria superior.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem o seguinte período de aprendizagem:

- a) Para os admitidos com 16/17 anos — 18 meses.

3 — O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante ou servente. Porém, durante o período de 12 meses o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a do aprendiz de 17 anos de idade e a do praticante no 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de colocador, cortador, biselador, espelhador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, moldureiro, armador de vitrais e foscador artístico a areia (vidro plano) serão promovidos a pré-oficiais decorridos três anos naquela categoria.

6 — O praticante de polidor (vidro plano) será promovido a pré-oficial decorridos dois anos naquela categoria.

7 — Os praticantes de foscador a areia (vidro plano), montador de aquários, operador de máquina de polir e fazer arestas e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas serão promovidos a pré-oficiais decorrido um ano naquela categoria.

8 — Os pré-oficiais de qualquer das categorias enumeradas nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

9 — Na carreira de colocador de vidro auto só é admitido o pré-oficial, o qual passará a oficial decorrido um ano naquela categoria.

10 — Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador nos termos dos n.ºs 8 e 9, deverá, até dois meses antes da data em que deva efectuar-se a promoção, requerer exame à comissão paritária.

11 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

12 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteja sujeito.

13 — No caso previsto no n.º 10 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

14 — Electricistas:

- a) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuíam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses na profissão;
- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

- c) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- d) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

15 — Escritório e comércio:

- a) Os praticantes de comércio e escritório após três anos de permanência na categoria ou quando atinjam os 18 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário do 1.º ano e a caixeiro-ajudante do 1.º ano;
- b) Os estagiários e caixeiros-ajudantes, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturários e caixeiros até dois anos;
- c) Porém, quando admitidos com 18 anos ou mais de idade e durante um período de seis meses, auferirão a remuneração intermédia de praticante e de estagiário do 1.º ano;
- d) Os trabalhadores classificados como dactilógrafos, logo que completem quatro anos na categoria, passarão a escriturários até dois anos e integrarão a carreira destes.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

6 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador, nos termos da lei e desde que devidamente comprovados.

Cláusula 14.^a-A

Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

- a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;
- e) Às formações pós-básicas nos termos da cláusula 14.ª-D;
- f) À permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas e de consulta sobre os planos de formação das empresas, sempre que expressamente o solicitem.

Cláusula 14.ª-B

Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

- a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;
- b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Cláusula 14.ª-C

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do Instituto do Emprego e Formação Profissional, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, nível II.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 14.ª-D

Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelados poderão ter acesso a ausências ao serviço para

frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição poderá ou não ser autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.ª

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente, e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes de secções de actividade ou profissionais, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções. O delegado à previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;
- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentar cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;
- g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite

de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar, para além do que receber de outras entidades responsáveis;

- h) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;
- k) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;
- l) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores;
- m) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- n) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;
- o) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 16.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.^a;
- e) 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.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 17.^a-A

Coacção/assédio

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

2 — 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.

Cláusula 17.^a-B

Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, 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 para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

Cláusula 17.^a-C

Comissão de avaliação

Os subscritores desta convenção obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua publicação, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por quatro membros, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação das cláusulas relativas à igualdade, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

Cláusula 18.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 15.^a, continuarão a ser pagos

tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

- a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;
- b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;
- c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores, atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 19.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 77.^a

Cláusula 20.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril ou desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km. A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 21.^a

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este CCTV, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de quarenta horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados.

Os períodos normais de trabalho distribuem-se por cinco dias consecutivos.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — Todos os trabalhadores terão direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de *in labor*, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4 — A situação de *in labor* só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e ao sindicato.

Cláusula 24.^a

Limite do trabalho extraordinário

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas extraordinárias por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder cento e cinquenta horas anuais.

3 — O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas quando haja prestado trabalho extraordinário após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e de 100 % nas seguintes.

2 — O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no n.º 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Valor/hora} = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, e assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 25 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4.

2 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 20 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 18 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4.

4 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4.

5 — O acréscimo referido nos n.ºs 1, 2 e 3 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

6 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

7 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

8 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Retribuições mínimas

1:

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

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 29.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber esta retribuição enquanto a desempenhar.

2 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retri-

buição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhar.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria, não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções a que couber remuneração superior o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois e cinco anos a que se alude, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 30.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — As empresas deverão criar cantinas que em regime de auto-serviço forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de € 5,15 por cada dia de trabalho efectivo.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação mediante acordo a estabelecer entre as empresas e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago conjuntamente com o salário de Novembro ou, em alternativa, em 11 prestações mensais iguais e sucessivas, pagas conjuntamente com as remunerações correspondentes aos meses de Janeiro a Novembro, cabendo à empresa o direito de opção, presumindo-se que esta optou pela segunda hipótese se realizar o primeiro pagamento com o salário do mês de Janeiro e não podendo, nesse caso, ser alterada.

CAPÍTULO V

Deslocações

Cláusula 32.^a

Deslocações — Pequenas deslocações

1 — São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 33.^a

Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local do trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação nos termos da cláusula 25.^a As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um trabalho fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos,

têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

§ único. Relativamente ao preço da refeição, dever-se-á proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

4 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;
- c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;
- d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria tem direito ao pagamento de 28 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 34.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

- a) Ao subsídio de 1 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal nos termos da cláusula 25.^a;
- d) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trata de trabalho no continente;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com ele coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;
- f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 15 000 enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 35.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os

trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média de quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso semanal, periodicamente, para os trabalhadores integrados em turno.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;
18 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão, ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 38.^a

Trabalho em dia de descanso

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá, ainda, lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para trabalho noc-

turno, que incidirá sobre a remuneração de base (assim, um trabalhador que aufera € 75 mensais e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais € 5, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

3 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

4 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, pago nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 39.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão concedidos, em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 30 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresenta, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo

subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 40.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente ao período de férias a gozar.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 41.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 42.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 43.^a

Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

Cláusula 44.^a

Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 46.^a

Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 47.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula 48.^a

3 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 48.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Nascimentos de filhos, durante três dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas;
- h) Doação benévola de sangue, no dia da doação, desde que a empresa seja avisada com antecedência;
- i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas *d)*, *e)* e *f)* contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 49.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 18.^a

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado perde também a retribuição referente a estes.

5 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia imediatamente a seguir ao dia de descanso perde também a retribuição referente a este.

Cláusula 50.^a

Suspensão por um impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida e que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 51.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 52.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO VII

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 54.^a

Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 55.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 56.^a

Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e a nota de culpa conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e bem assim a indicação do prazo da resposta à mesma, o qual nunca será inferior a três dias úteis.

4 — Na sua resposta à nota de culpa, o trabalhador deduzirá por escrito os factos que considere relevantes para o conhecimento da verdade.

5 — A empresa só poderá recusar a realização das diligências de prova requeridas pelo arguido desde que as mesmas manifestamente revistam natureza dilatória do processo ou não sejam directamente respeitantes aos factos imputados.

6 — A nota de culpa e a intenção de proceder ao despedimento do trabalhador serão obrigatoriamente comunicadas à comissão de trabalhadores, nas empresas em que exista.

7 — Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao sindicato.

8 — Para fundamentar a decisão só poderão ser tomados em consideração os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

Cláusula 57.^a

Justa causa de rescisão

1 — Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho, ainda que decorrente de estado de embriaguez;
- f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;

- g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento de retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos na lei e neste contrato;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A lesão culposa de interesses materiais do trabalhador;
- f) A conduta intencional da empresa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por qualquer dos motivos previstos nas alíneas b), c), d) e f) do número anterior terá direito a indemnização.

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso. Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Direitos específicos

Cláusula 59.^a

Trabalho de mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após

o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela caixa da previdência), nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos legais.

Os 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma:

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

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

- c) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e outra no período da tarde, para tratar do seu filho até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

5 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período da gravidez adicionada a um ano após o parto.

Cláusula 58.^a

Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a gozar uma licença de 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 gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto.

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 58.^a-A

Licença de 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 podem ser gozados, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — Sem prejuízo do constante no número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão àquela licença.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pai tem direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 58.^a-B.

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 paternal 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 de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de 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 a 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 patronal com a antecedência de 30 dias relativamente

ao início do período da licença ou do 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 de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 58.^a-C

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 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, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida, sempre que possível, 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 não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho 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 3 da cláusula 60.^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 têm 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 58.^a-D

Proibição de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

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

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

5 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade patronal não se pode opor à sua reintegração.

Cláusula 60.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 61.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 62.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — Os refeitórios previstos na alínea b) da cláusula 15.^a terão de existir em todas as empresas independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores das empresas acordarem na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes no n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;
- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
- d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

9 — As empresas poderão criar e manter serviços internos ou recorrer a serviços externos à empresa responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 61.^a-C, a fim de responder a todas as necessidades.

Cláusula 61.^a-A

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do regulamento que vigorar ou for aprovado pelos trabalhadores, nos termos da lei.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de cinco horas por mês, não acumulável com outros créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras entidades representativas de trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

- a) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;
- b) A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;
- c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros,

de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

- d) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;
- e) Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;
Mudança de posto ou de funções;
Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;
Adopção de uma nova tecnologia.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;
- b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;
- f) No recurso ao trabalho por turno ou nocturno.

5 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 61.^a-B

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 61.^a-C

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.^a-B, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais e periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 61.^a-D

Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 61.^a-B, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 61.^a-B, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectadas rapidamente situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 61.^a-E

Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.^a-B, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso normal inerente prestado e que não resulte de actuação dolosa ou negligente do trabalhador.

Cláusula 61.^a-F

Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

Cláusula 63.^a

Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

- a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;
- e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 3 da cláusula 9.^a

Cláusula 64.^a

Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

Cláusula 65.^a

Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira dependência técnica.

CAPÍTULO XI

Das comissões paritárias

Cláusula 66.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária, regulada pelo disposto nesta cláusula e nas seguintes.

2 — São vogais da comissão paritária as entidades subscritoras do presente CCTV e as empresas e associações a quem ele seja aplicado por extensão de âmbito.

3 — A comissão paritária, nos termos do respectivo regulamento, poderá funcionar:

- a) Em plenário de vogais;
- b) Em reuniões sectoriais ou de empresa.

4 — Os vogais poderão fazer-se assistir por assessores técnicos.

Cláusula 67.^a

Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica.

Cláusula 68.^a

Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a sua publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

Cláusula 69.^a

Regulamento da comissão paritária

1 — As comissões paritárias terão sede na Marinha Grande, em local a designar pelo secretariado.

2 — Para assegurar o exercício das funções que são cometidas por esta convenção, haverá um secretariado, constituído por três elementos designados pelo plenário de vogais.

3 — Compete ao secretariado:

- a) Assegurar o normal funcionamento das comissões paritárias;
- b) Convocar os vogais respectivos sempre que haja necessidade do funcionamento das comissões paritárias;
- c) Convocar o plenário de vogais, a solicitação de, pelo menos, duas entidades outorgantes nesta convenção;
- d) Convocar, quando for caso disso, os árbitros de parte.

4 — As comissões paritárias reunirão a requerimento de qualquer das partes outorgantes nesta convenção, devendo esse pedido ser endereçado ao secretariado sob registo:

- a) Conter o motivo do pedido da reunião;
- b) Expor detalhadamente os respectivos fundamentos.

5 — Recebido o requerimento, as reuniões e deliberações serão efectuadas no prazo máximo de 30 dias a partir dessa data.

6 — A convocação dos vogais será feita por carta registada, com a antecedência mínima de 10 dias, dentro dos quais o respectivo representante será designado e credenciado; com a convocatória será sempre enviada cópia do requerimento e documentação que o acompanha.

7 — A falta a uma das reuniões será justificada dentro do prazo fixado no número anterior.

8 — No caso de recusa injustificada de comparência de vogais, as comissões paritárias deliberarão com os vogais presentes. A deliberação assim tomada carece de ratificação pelo secretariado para ser válida.

9 — Nas deliberações sobre a criação de novas categorias profissionais, e sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 10.^a deste CCTV, constará obrigatoriamente que a categoria criada e a retribuição respectiva serão atribuídas ao trabalhador que já esteja a exercer a função, sendo a retribuição devida, se for caso disso desde a data de entrada do requerimento.

10 — A comissão paritária funcionará em plenário sempre que se trate de matéria genérica e em reuniões sectoriais ou de empresa quando a matéria objecto de deliberação diga respeito apenas a uma associação ou empresa e a um determinado sindicato.

11 — Nas reuniões plenárias, cada uma das partes dispõe de um voto.

12 — Sempre que, nas deliberações da comissão paritária, não haja deliberação unânime, o pedido será obrigatoriamente submetido a uma comissão arbitral, que decidirá sem possibilidade de recurso.

13 — A comissão arbitral será constituída por três membros, sendo dois em representação das partes interessadas e o terceiro escolhido de comum acordo de entre pessoa que não tenha interesse directo no litígio.

14 — Para efeito de constituição da comissão arbitral, as partes comunicarão no prazo de oito dias o nome dos árbitros de parte ao secretariado das comissões paritárias.

15 — Se qualquer das partes não designar o seu árbitro no prazo estabelecido no número anterior, essa designação será feita pelo secretariado das comissões paritárias no prazo de quarenta e oito horas, de entre os restantes vogais.

16 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

17 — A deliberação da comissão arbitral será proferida no prazo máximo de cinco dias.

18 — Aos vogais, aos árbitros e assessores das comissões, devidamente credenciados, será facilitada a livre entrada e circulação nas empresas sempre que, por força do desempenho dessas funções, ali tenham de se dirigir.

19 — As despesas de funcionamento do secretariado das comissões paritárias serão suportadas, em partes iguais, pelos sindicatos e pelas outras entidades outorgantes nesta convenção, os primeiros na proporção dos trabalhadores representados, os segundos pelo número de trabalhadoras ao serviço das empresas representadas, no caso de associações patronais, e pelo número de trabalhadores ao seu serviço, no caso de empresas.

20 — Não são consideradas despesas do secretariado as efectuadas pelos vogais.

CAPÍTULO XII

Regulamentos internos

Cláusula 70.^a

Regulamentos internos

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente CCTV.

CAPÍTULO XIII

Sanções disciplinares

Cláusula 71.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 72.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até 20 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional

de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado;

- e) As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

Cláusula 73.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 74.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XIV

Garantia de regalias anteriores

Cláusula 75.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente CCTV não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes do contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste CCTV.

Cláusula 76.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente CCTV, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 77.^a

Reclassificação ou reconversão

1 — Sempre que, por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

- a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à retribuição prevista para o grupo 2 da tabela salarial, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo os critérios de remuneração deste CCTV;
- b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas novas funções atinja ou ultrapasse esse montante. Porém, na primeira revisão salarial ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 78.^a

Concorrência de convenções

Qualquer nova convenção colectiva de trabalho de âmbito meramente profissional (horizontal) não será aplicável a trabalhadores abrangidos por este contrato.

Quadro de densidades (metalúrgicos)

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

| Número de trabalhadores | Escalaões | | | |
|-------------------------|-----------|-----|-----|-------------|
| | 1.º | 2.º | 3.º | Praticantes |
| 1 | — | 1 | — | — |
| 2 | 1 | — | — | 1 |
| 3 | 1 | — | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 2 |

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte promoção de profissionais.

Sempre que por motivo de saída de profissionais se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Metalúrgicos

Promoções automáticas

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exer-

cício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

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

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malhador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico, operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

ANEXO I

Definição de funções

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro pirogravura ou outras e procede à mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Alimentador de máquinas. — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha as funções correspondentes, executa algum dos serviços pertencentes ao guarda-livros.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante preparador de termos. — É o trabalhador que colabora com o preparador, podendo executar algumas das tarefas deste.

Ajudante operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

Ajudante operador de máquina de serigrafia. — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante operador de vidro laminado. — É o trabalhador que coadjuva o operador de vidro laminado, podendo substituí-lo.

Aprendiz. — É o trabalhador que sob a orientação dos oficiais faz a aprendizagem.

Arrumador de chapa. — É o trabalhador que tem a seu cargo o transporte das chapas de recepção para o piso e arrumação nos respectivos cavaletes. Pode ainda proceder à pesagem das chapas.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo. — É o trabalhador que coadjuva o operador.

Auxiliar de refeitório e bar. — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Biselador de vidro plano. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do arestador de vidro plano, faz bisel, arestas chanfradas, cantos e conchas de bisel, rincão e filete. Entende-se por bisel o desbaste em rampa de pelo menos o dobro da espessura do vidro.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos que efectuar.

Caixa principal. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nos diversos documentos que o acompanham. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou que, tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixoteiro de vidro plano. — É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Carregador de chapa. — É o trabalhador que no cais procede, manual ou mecanicamente, ao carregamento de chapas de vidro, caixotes ou contentores.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Colocador. — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhado ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação. Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

- Madeira — a massas, a bites e a bites e massas;
- Ferro — a massas, a bites e massas e em clarabóias;
- Alumínio — a massas e com perfis vinículos ou à base de borracha;
- Cimento — a massas e seu prévio isolamento; montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (murolux);
- Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem;
- Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem.

Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

Colocador de vidro auto. — É o trabalhador que procede à desmontagem dos vidros, procede à preparação e limpeza das superfícies, através do tratamento adequado. Coloca os vidros de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela empresa, tendo em conta as características dos vários modelos e marcas de veículos. Estas operações referem-se a todos os tipos de vidros auto, nomeadamente pára-brisas, portas, vidros laterais e da retaguarda. Deve ser necessário proceder ao desfardamento de painéis e efectuar o teste de impermeabilização.

Comprador. — É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento correcto das características do produto; projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos

que permitam saber qual o fornecedor que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade com base nos elementos disponíveis; pode decidir ou propor o acto de compra.

Condutor de máquinas industriais. — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Cortador de chapa de vidro ou de bancada. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo que planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

Cozinheiro. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Será classificado nas categorias A, B ou C, consoante tenha a seu cargo preparar mais de 200, de 100 a 200 ou menos de 100 refeições diárias.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Embalador de chapa de vidro. — É o trabalhador que condiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-los nos contentores.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de caixotaria. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de embalagem. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Espelhador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho de polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém de chapa de vidro. — É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

Foscador artístico a ácido. — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro por imersão em banho que prepara. Recebe os artigos a foscar, isola as partes que devem ficar transparentes, coloca as peças em posição adequada de forma a introduzi-las nos reservatórios onde está contido o banho, retira-as decorrido o tempo prescrito e verifica a qualidade do trabalho realizado.

Foscador artístico a areia de vidro plano. — É o trabalhador que, semi ou automaticamente, para além de fazer o trabalho de foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, depois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou parciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

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

Lavador. — É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. O desempenho da sua função baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e do equipamento e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* antes da medição procurando detectar erros, omissões ou incongruências de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada; analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva; efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples; determina as quantidades e custos de materiais, de mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras, e indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a serem efectuadas; organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos; providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

Moldureiro ou dourador. — É o trabalhador que executa, monta e repara molduras servindo-se de ferramentas manuais.

Montador-afinador. — É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

Montador de aquários A. — É o trabalhador que procede à montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) com dimensões diferentes daquelas que a empresa adoptou como medida padrão.

Montador de aquários B. — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas de montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) nas medidas padrão adoptadas pela empresa.

Montador de tampas de vidro para arcas frigoríficas. — É o trabalhador que procede à montagem de tampas de vidro em arcas frigoríficas, tendo, para isso, de executar diversas tarefas relacionadas com o corte e colocação dos respectivos perfis.

Montador de termos. — É o trabalhador que tem como função executar a montagem dos diversos tipos de termos, procedendo à sua etiquetagem e embalagem.

Motorista. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da

condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza e pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador-afinador de máquina automática de serigrafia. — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento viável (*écrans, frudes, pinças, cassettes, etc.*). Vela pelo bom estado da máquina, fazendo afinações, ajuste de temperatura e de velocidade sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

Operador de fornos de têmpera de vidro. — É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal da têmpera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar de acordo com a configuração do gabari de controlo e monta e ajusta as barras, balanceiros e pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

Operador de máquina de balancé. — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquina de corte de chapa de vidro. — É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente na mesa de corte, chapa de vidro. Introduce as medições correctas segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos, o nível de pressão, limpeza e lubrificação.

Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel. — É o trabalhador que em máquina semiautomática opera manualmente e através de movimentos sucessivos faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e a manutenção da máquina.

Operador de máquina de fazer aresta e polir. — É o trabalhador que com máquina automática tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, torneiar as nós e proceder aos acertos necessários das máquinas sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem ainda a seu cargo a manutenção da máquina.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina de vidro duplo. — É o trabalhador que tem como função a execução, em sistema de rotação, de todas as tarefas necessárias à fabricação de vidro duplo em linha semiautomática, nomeadamente identificação de ordens de execução, ordenação de vidro, serrar perfis, coordenação de sequência de vidro e perfis,

enchimento e armação de perfis, aplicação da 1.^a barreira, carga de linha, lavagem e montagem de vidro/perfil, prensagem, aplicação da 2.^a barreira, evacuação da linha e movimentação de paletas/cavaletes.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, 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.

Operador de vidro laminado. — É o trabalhador que vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos, sem prejuízo da sua gradual integração no expediente geral do escritório.

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

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes safroeiros e rodela nos potes.

Pintor à pistola. — É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

Polidor metalúrgico. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Polidor de vidro plano. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisa furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes abrasivos riscos na superfície de vidro.

Praticante de balcão. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Praticante de escritório. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Preparador de termos. — É o trabalhador que tem como função proceder à carimbagem, lavagem, espelhagem e secagem dos termos.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e estenodactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminina.

Subencarregado. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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 levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

Vendedor. — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador de chapa de vidro. — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se a chapa de vidro apresenta defeitos de fabrico, tais como riscos infundidos ou mau acabamento, assinalando-os devidamente.

Verificador/embalador. — É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, focos queimados, etc.; limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1:

Chefe de serviços;
Encarregado-geral;
Tesoureiro.

Grupo 2:

Chefe de secção;
Comprador;
Encarregado;
Guarda-livros;
Inspector de vendas;
Medidor-orçamentista;
Secretário de direcção.

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;
Caixa principal;
Medidor;
Subencarregado.

Grupo 4:

Afinador de máquinas;
Biselador de vidro plano;
Caixa;
Caixeiro com mais de três anos;
Carpinteiro de limpos;
Colocador;
Colocador de vidro auto;
Cortador de chapa de vidro ou de bancada;
Desenhador;
Encarregado de caixotaria;
Encarregado de embalagem;
Escriturário com mais de três anos;
Espelhador;
Foscador artístico a ácido;
Foscador artístico a areia de vidro plano;
Maçariqueiro;
Moldureiro ou dourador;
Montador afinador;
Motorista de pesados;
Oficial electricista com mais de três anos;
Operador afinador de máquinas automáticas de serigrafia;

Operador de fornos de têmpera de vidro;
Operador de máquina de fazer aresta ou bisel;
Operador de máquina de vidro duplo;
Operador mecanográfico com mais de dois anos;
Operador de vidro laminado;
Polidor metalúrgico de 1.^a;
Promotor de vendas;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Vendedor.

Grupo 5:

Caixeiro de dois até três anos;
Cobrador;
Escriturário de dois até três anos;
Montador de aquários A;
Motorista de ligeiros;
Oficial electricista com menos de três anos;
Operador de máquina de corte de chapa de vidro;
Operador de máquina de balancé de 1.^a;
Operador de máquina de fazer aresta e polir;
Pedreiro ou trolha.

Grupo 6:

Arrumador de chapa;
Caixoteiro de vidro plano;
Carregador de chapa;
Cozinheiro A;
Embalador (chapa de vidro);
Fiel de armazém (chapa de vidro);
Operador mecanográfico até dois anos;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo 7:

Pintor à pistola;
Polidor de vidro plano.

Grupo 8:

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro;
Ajudante de operador de vidro laminado;
Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo;
Condutor de máquinas industriais;
Cozinheiro B;
Operador de máquina de balancé de 2.^a;
Telefonista.

Grupo 9:

Caixa de balcão;
Caixeiro até dois anos;
Escriturário até dois anos;
Montador de aquários B;
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 10:

Ajudante de motorista;
Cozinheiro C.

Grupo 11:

Dactilógrafo do 4.º ano;
Fiel de armazém;
Operador de máquina de balancé de 3.ª

Grupo 12:

Dactilógrafo do 3.º ano;
Montador de termos;
Preparador de termos.

Grupo 13:

Contínuo;
Verificador de chapa de vidro.

Grupo 14:

Auxiliar de armazém;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Ajudante de preparador de termos.

Grupo 15:

Operador de máquina ou mesa de serigrafia;
Servente.

Grupo 16:

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de operador de máquina de serigrafia;
Alimentador de máquinas;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Dactilógrafo do 1.º ano;
Lavador;
Verificador/embalador.

Grupo 17:

Servente de limpeza.

ANEXO III

Tabela salarial

| Grupos | Remuneração (em euros) |
|----------|---------------------------|
| 1 | 803,50 |
| 2 | 638 |
| 3 | 618,50 |
| 4 | 607 |
| 5 | 586,50 |
| 6 | 578 |
| 7 | 570 |
| 8 | 561,50 |
| 9 | 549 |
| 10 | 541,50 |
| 11 | 531 |
| 12 | 512 |
| 13 | 504,50 |
| 14 | 494 |
| 15 | 482,50 |
| 16 | 473 |
| 17 | 459 |

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de € 29,50.

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

1.º ano — € 365;
2.º ano — € 365;
3.º ano — € 365.

Praticante de:

Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas — € 365;
Aprendiz geral — € 365.

Metalúrgico:

1.º ano — € 365;
2.º ano — € 365.

Pré-oficial de:

Colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel e operador de máquina de vidro duplo:

1.º ano — € 436,50;
2.º ano — € 495;

Polidor de vidro plano:

1.º ano — € 409,50;
2.º ano — € 463,50;

Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador a ácido e operador de máquina de fazer aresta e polir:

1.º ano — € 396;
2.º ano — € 454;

Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas:

1.º ano — € 367;
2.º ano — € 410;

Colocador de vidro auto — € 495.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão — € 365;
Estagiário de escritório e caixa-ajudante:

1.º ano — € 365;
2.º ano — € 365;
3.º ano — € 365.

Tabelas de pré-oficiais, ajudantes e aprendizes de electricista

Pré-oficial:

1.º ano — € 437;
2.º ano — € 495,50.

Ajudante:

1.º ano — € 297;
2.º ano — € 324.

Aprendiz:

1.º/2.º ano — € 297.

3.º ano — € 324.

Nota. — A retribuição mensal dos pré-oficiais será encontrada:

- 1) Os pré-oficiais no 1.º ano de colocador, biselador, espe-
lhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de
máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina
de vidro duplo e polidor de vidro plano auferirão 71 % da
remuneração do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão
81 % da mesma remuneração;
- 2) Os pré-oficiais no 1.º ano de foscador artístico a areia de
vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir
auferirão 64 % da retribuição do respectivo oficial; os do
2.º ano auferirão 74 % da mesma remuneração;
- 3) Os pré-oficiais de colocador de vidro auto auferirão 81 %
da retribuição do respectivo oficial.

Lisboa, 24 de Janeiro de 2005.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

José Manuel Galego, presidente.
João Esteves Dias, tesoureiro.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica
e Vidro:

Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urba-
nos — CGTP/IN:

Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara 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 Trans-
formadoras de Angra do Heroísmo;
- Sindicato da Construção Civil da Horta;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Trans-
formadoras das Ilhas de São Miguel e Santa
Maria;
- SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Cons-
trução, Madeiras, Olarias e Afins da Região da
Madeira.

Lisboa, 19 de Janeiro de 2005. — A Direcção: (*Assi-
naturas ilegíveis.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Trans-
portes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os
seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodo-
viários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito
de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodo-
viários e Urbanos do Centro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodo-
viários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodo-
viários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodo-
viários do Sul;
- TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transpor-
tes Colectivos do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodo-
viários e Urbanos de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito
de Vila Real;
- Sindicato dos Profissionais de Transportes,
Turismo e Outros Serviços de Angra do
Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 9 de Fevereiro de 2005, a fl. 83 do
livro n.º 10, com o n.º 38/2005, nos termos do artigo 549.º
do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003,
de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANESUL — Assoc. dos Agentes de
Navegação e Empresas Operadoras Portuárias
e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalha-
dores da Marinha Mercante, Agências de Via-
gens, Transitários e Pesca — Alteração salarial
e outras e texto consolidado.**

Novo texto acordado para os n.ºs 1 da cláusula 1.ª, 3
da cláusula 2.ª, 3 da cláusula 52.ª, 2 da cláusula 57.ª
e 1 da cláusula 60.ª e para o anexo II, «Tabela de
remunerações», do contrato colectivo de trabalho
celebrado entre as associações ANESUL — Associa-
ção dos Agentes de Navegação e Empresas Opera-
doras Portuárias, APAN — Associação de Agentes de Nave-
gação e Associação dos Agentes de Navega-
ção — ÁGENOR, por um lado, e, por outro, o SIMA-
MEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha
Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca,
publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 28,
de 29 de Julho de 1987, 28, de 29 de Julho de 1988,
29, de 8 de Agosto de 1989, 29, de 8 de Agosto de
1990, 20, de 15 de Agosto de 1991, 33, de 8 de Setem-
bro de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, 33, de
8 de Setembro de 1994, 13, de 8 de Abril de 1997,

18, de 15 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 99, 22, de 15 de Junho de 2000, 25, de 8 de Julho de 2002, e 33, de 8 de Setembro de 2003.

Novo texto

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no território do continente e ilhas à actividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas nas associações ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, APAN — Associação de Agentes de Navegação e Associação dos Agentes de Navegação — AGENOR e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

3 — O valor de cada diuturnidade é de € 20,49.

Cláusula 57.^a

Trabalho extraordinário — Refeições

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

- a) Pequeno-almoço — € 2,44;
- b) Almoço — € 8,79;
- c) Jantar — € 8,79;
- d) Ceia — € 5,88.

Cláusula 60.^a

Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,50.

ANEXO II

Tabela de remunerações

| Classe | Letra | Categoria | Remuneração (euros) |
|------------------------------|-------|---|---------------------|
| Chefia | A | Chefe de serviços Engenheiro informático | 1 110,30 |
| | B | Chefe de secção Analista programador | 949,73 |
| Oficiais | C | Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores | 862,77 |
| | D | Segundo-oficial | 821,34 |
| | E | Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores | 768,64 |
| Profissionais de apoio | F | Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda, rondista, vigilante Operador de máquinas | 677,82 |
| | G | Servente Embalador | 629,93 |
| | H | Praticante | 542,43 |
| Higiene | I | Auxiliar de limpeza | 540,74 |

| Classe | Letra | Categoria | Remuneração (euros) |
|------------------------------|-------|---|---------------------|
| Profissionais de apoio | J | Praticante estagiário | 466,84 |
| | L | Praticante estagiário de armazém (1.º semestre) | 381 |
| | | Praticante estagiário de armazém (2.º semestre) | 500,63 |
| | M | Paquete | 367,16 |

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento mensal.

Número de empregadores abrangidos pela convenção colectiva — 99.

Número de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva — 1493.

Anexa-se texto consolidado do CCT.

Lisboa, 24 de Março de 2004.

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

António dos Santos Costa, mandatário.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

Carlos Perpétuo, mandatário.

Pela APAN — Associação de Agentes de Navegação:

António Belmar da Costa, mandatário.

Pela Associação dos Agentes de Navegação — AGENOR:

Vitorino do Carmo Guedes, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no território do continente e ilhas à actividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas nas associações ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, APAN — Associação de Agentes de Navegação e Associação dos Agentes de Navegação — AGENOR e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade de agentes de navegação, no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 — Porém, o presente contrato colectivo de trabalho só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusiva ou predominantemente nos sectores de actividade específicos dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão

neste sector, tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção colectiva de trabalho actualmente em vigor entre as partes outorgantes e terá a duração mínima de dois anos.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão anualmente revistas até 15 de Novembro e vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, devendo a proposta ser apresentada com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as condições mínimas exigidas no anexo I, secção A, II — «Condições de ingresso na profissão».

2 — Aos trabalhadores que já exerçam efectivamente a profissão será dispensada a aplicação do número anterior, devendo comprová-lo através de documento adequado.

4.^a

Pactos limitativos da admissão

1 — São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

2 — O trabalhador que demonstrar comprovadamente que a sua admissão foi recusada com fundamento naquele acordo tem direito às indemnizações da cláusula 80.^a, por elas respondendo solidariamente as entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se um ano como tempo de trabalho prestado.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — Sempre que se mostre necessário o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade empregadora poderá recorrer a recrutamento externo ou interno.

2 — Para a hipótese de recrutamento externo, as entidades empregadoras deverão consultar por escrito os sindicatos signatários, que, no prazo máximo de 10 dias, lhes fornecerão as listas dos inscritos no seu registo de desempregados, das quais constem, pelo menos, os seguintes elementos: idade, habilitações escolares e profissionais, empresas onde prestou serviços, duração destes e funções desempenhadas por parte de cada um dos trabalhadores constantes desta lista.

3 — Nas promoções para categorias de chefia, devem as empresas observar os critérios seguintes:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas requeridas para o cargo.

Cláusula 6.^a

Admissão dos trabalhadores com carteira profissional

A admissão de trabalhadores com carteira profissional far-se-á em categoria não inferior à que conste da sua carteira, salvo se o trabalhador der o seu acordo expreso, acompanhado de parecer entretanto por si obtido no sindicato.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão considera-se feita a título experimental durante os primeiros 60 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de direcção, bem como os quadros superiores, terão um período experimental de 180 dias.

Cláusula 8.^a

Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a prazo far-se-á nos termos da lei.

2 — As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a prazo na parte em que não contrariem as disposições específicas para este tipo de contrato.

9.^a

Tempo parcial

1 — Salvaguardadas as disposições desta convenção e da lei geral, podem ser estabelecidos contratos a tempo parcial.

2 — Caso o volume de trabalho passe a justificar trabalho a tempo completo, deverá ser dada prioridade ao trabalhador que vinha exercendo essas funções em tempo parcial.

3 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito, em cada ano, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, de acordo com o regime fixado neste CCT.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 10.^a

Categorias profissionais e acessos

1 — As categorias profissionais são as constantes do anexo I, secção A, I — «Categorias profissionais».

2 — Será cumprido o quadro de densidades que constitui o anexo I, secção A, VI — «Quadro de densidades».

3 — O tempo mínimo de permanência em qualquer das categorias previstas neste contrato é de um ano, salvo em caso de correcções do quadro de densidades, sem prejuízo do disposto no anexo I, secção A, IV — «Disposições especiais».

SECÇÃO III

Substituição e transferência

Cláusula 11.^a

Substituição interina

1 — Entende-se por substituição interina a que se processa quando um trabalhador substituir temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.

2 — O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.

3 — A substituição interina cessa automaticamente com o regresso do trabalhador substituído, salvo se a entidade empregadora expressamente comunicar o contrário ao substituto.

4 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição adquire o direito à categoria do substituído, quando haja a certeza de que este não regressa.

5 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 30 % por ano, a contar do regresso do substituído.

6 — O trabalhador com mais de cinco anos seguidos de substituição de outro que se encontre de licença sem retribuição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 10 % por ano, a contar do regresso do substituído.

7 — O trabalhador substituído passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando continuar a exercer as funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste.

8 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído o substituído mantém sempre o direito de regresso às funções anteriores.

Cláusula 12.^a

Desempenho de funções diferentes

1 — A entidade empregadora só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa nas seguintes condições tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando o exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade.

2 — Quando aos serviços, temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que só terá direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3 — Ao trabalhador será garantido, pelo período de seis meses, o regresso às funções anteriores se se verificar inaptidão para o desempenho das novas funções, sendo nulo qualquer acordo prévio em contrário.

Cláusula 13.^a

Transferência de trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade empregadora só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) O acordo, por escrito, do trabalhador;
- b) A mudança parcial ou total dos escritórios ou dependências onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições previstas no número anterior, o trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 80.^a

3 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade empregadora custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

4 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para um local situado fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

Cláusula 14.^a

Contagem do tempo em caso de transferência

O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade empregadora na mesma empresa ou noutra a ela economicamente ligada no âmbito deste contrato é contado para todos os efeitos como prestado à mesma entidade.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a este contrato;
- c) Passar aos trabalhadores, no momento de cessação do contrato e seja qual for o motivo desta, certificados onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- d) Prestar ao sindicato, delegados sindicais e comissão de trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;
- e) Dispensar, nos termos legais em vigor, os trabalhadores que desempenhem funções sindicais em organismos de previdência ou sejam nomeados para grupos de trabalho ou comissão de comprovado interesse para o sector, tendo em atenção os créditos de tempo consignados pela lei e os direitos reconhecidos nesta convenção em matéria de antiguidade, retribuição e férias;
- f) Não se opor ao exercício de actividades sindicais por parte dos trabalhadores, dirigentes sindicais, membros de comissões de trabalhadores, comissão sindical, comissão intersindical e delegados

sindicais, nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos deste contrato e da legislação em vigor;

- g) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para a afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de interesse para os trabalhadores;
- h) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 16.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categorias;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade empregadora, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar o horário de trabalho conforme a esta convenção e à lei;
- d) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização ou negócios;
- e) Respeitar e tratar de forma correcta todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar, nomeadamente os demais trabalhadores;
- f) Promover ou executar todos os actos conducentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe estiver confiado;
- h) Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste contrato.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos demais trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato colectivo;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Despedir o trabalhador e readmiti-lo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para

fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

- h) Utilizar os trabalhadores, sem o seu prévio acordo, em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção, ou àquelas a que correspondem as suas habilitações ou categorias profissionais;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e nesta convenção, nomeadamente em matéria de direito de reunião e exercício de funções sindicais.

Cláusula 18.^a

Mapas de quadros de pessoal

As entidades empregadoras cumprirão o disposto na lei em matéria de elaboração e envio dos mapas de quadros de pessoal, nomeadamente no que respeita à afixação dos mesmos nos locais de trabalho e à sua remessa ao respectivo sindicato.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário e descanso semanal

Cláusula 19.^a

Horário normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

2 — Nos serviços administrativos, o trabalho, em regra, não deverá começar antes das nove horas nem terminar depois das dezoito horas e trinta minutos.

Cláusula 20.^a

Intervalos para descanso

Nos sectores administrativos o período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso, intervalo cuja duração não poderá, em princípio, ser inferior a uma hora e trinta minutos nem superior a duas horas.

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo.

2 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3 — Mediante acordo do trabalhador, poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado os dias de descanso obrigatório e complementar:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;

- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1 — É havido como trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho.

3 — As entidades deverão entregar aos trabalhadores documento comprovativo do trabalho suplementar que por eles tenha sido prestado.

Cláusula 23.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — Só se pode trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados quando estiver em causa prejuízo evidente e considerável para a empresa quando tenha de se fazer face a acréscimos anormais ou imprevisíveis de trabalho que não possa ser executado através de admissão de mais trabalhadores.

2 — Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados é o prestado entre as 0 horas de sábado e as 24 horas de domingo ou entre as 0 horas e as 24 horas do dia feriado previsto na cláusula 36.^a

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório ou feriados previstos na cláusula 36.^a têm direito a descansar um dia completo por cada dia em que tenham prestado serviço.

4 — As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis em dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de quatro horas e caso exceda este mínimo considerar-se-á prestado por sete horas.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito, obrigatoriamente, a folga no período da manhã do mesmo dia.

3 — Quando o trabalho nocturno se inicie depois das 3 horas e 30 minutos ou, iniciando-se antes dessa hora, se prolongue para além dela, o trabalhador terá direito, obrigatoriamente, a folga nesse dia.

4 — O trabalho prestado nas condições dos n.ºs 2 e 3 será remunerado por um mínimo de três horas e trinta minutos; se a duração do trabalho for superior àquele mínimo, será devido o pagamento de sete horas.

Cláusula 25.^a

Horários diferenciados, flexíveis e por turnos

Sem prejuízo dos limites de duração do trabalho consignados no presente contrato colectivo, podem ser estabelecidos por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador horários diferenciados, sendo dado conhecimento de tais horários ao respectivo sindicato.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Com o acordo das partes, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores envolvidos no movimento e ou assistência de entradas ou saídas, qualquer que seja o meio de transporte considerado;
- b) Os trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com o tráfego de serviços aduaneiros, nomeadamente trânsitos ou baldeações.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e a retribuição não compreende em si a remuneração devida por trabalho eventualmente prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e bem assim em dias feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que dizem respeito, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 28.^a

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei e no presente contrato colectivo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 28.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um período de férias de acordo com as alíneas seguintes:

- a) Admissão no 1.º trimestre — 15 dias úteis;
- b) Admissão no 2.º Trimestre — 10 dias úteis;
- c) Admissão no 3.º trimestre — 5 dias úteis.

3 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

Cláusula 29.^a

Acumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 30.^a

Marcação do período de férias

1 — Na marcação do período de férias devem ser tomados em conta os interesses da empresa e dos trabalhadores, por forma que se obtenha o acordo das partes quanto ao respectivo período.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, devem os trabalhadores do mesmo estabelecimento, serviço ou sector elaborar e apresentar à entidade empregadora, até 31 de Março de cada ano, um plano de férias que assegure o regular funcionamento da respectiva actividade, respeitando, quando for caso disso, o princípio da rotatividade e o regime previsto no n.º 6.

3 — Se na perspectiva da empresa o plano de férias não assegurar o funcionamento regular da actividade em causa, deverão a entidade patronal e os trabalhadores entabular conversações que, valorando as razões objectivas da divergência, permitam introduzir nesse plano os reajustamentos indispensáveis à satisfação dos legítimos interesses que lhes assistam.

4 — Salvo acordo dos trabalhadores em contrário, as férias deverão ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Outubro.

5 — As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois períodos interpolados.

6 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, sempre que isso não afecte o regular funcionamento da empresa.

7 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

8 — As empresas deverão, igualmente até ao dia 15 de Abril, comunicar aos respectivos sindicatos a marcação de férias dos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 31.^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 indicadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora do prejuízo que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 32.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 33.^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 trabalha-

dor, 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 de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 34.^a

Doença no período de férias

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão suspensas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, estas serão interrompidas e retomadas de imediato após o termo da situação de doença, salvo se o contrário for acordado por escrito.

3 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade empregadora da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — A prova da situação de doença prevista nos números anteriores, a apresentar no prazo de oito dias contados do início da mesma, salvo impossibilidade manifesta, deverá ser feita por documento emanado por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

Cláusula 35.^a

Violação do direito a férias

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

SECÇÃO III

Feriados

Cláusula 36.^a

Feriados obrigatórios

1 — São feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;

25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São igualmente feriados os feriados municipais, relativamente às localidades onde a empresa tenha escritórios e ou dependência, e, caso não exista feriado municipal, o feriado distrital em sua substituição.

3 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a entidade empregadora os possa compensar com trabalho extraordinário.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 37.^a

Definição de falta

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

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á como dia de trabalho a média do horário normal de trabalho correspondente a uma semana.

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

Cláusula 38.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- As dadas pela altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência

e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou, até ao limite de dois dias, pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As correspondentes a dois dias úteis, dadas pelo pai e motivadas por nascimento de filho;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

3 — Salvo o caso de outras situações expressamente ressalvadas na lei, nomeadamente quanto a trabalhadores-estudantes, e em matéria de protecção à maternidade e paternidade, serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 39.^a

Faltas por motivo de falecimento

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, noras, genros, padrastos e enteados);
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Faltas por motivo de prisão, prisão preventiva ou detenção

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho resultante de prisão preventiva ou a detenção do trabalhador tiver duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas como justificadas.

2 — Se a situação prevista no número anterior se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, consideradas como justificadas.

Cláusula 41.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — O trabalhador comunicará obrigatoriamente à entidade empregadora, com a maior antecedência possível, os dias em que não possa comparecer ao serviço,

quando a falta for previsível; quando for imprevisível, a falta e o respectivo motivo serão comunicados à entidade empregadora no mais curto lapso de tempo possível.

2 — A entidade empregadora pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 — A prova da situação de doença será feita por documento emanado de estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou qualquer outro médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

4 — Quando a situação de doença se prolongar para além de três dias consecutivos, a prova será obrigatoriamente feita por documento assinado por médico da segurança social, salvo a impossibilidade devidamente justificada.

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

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 38.^a, salvo disposição legal em contrário;
- d) As faltas a que se refere a cláusula 40.^a do presente contrato colectivo;
- e) Outros casos de faltas justificadas para os quais a lei preveja expressamente a consequência da perda de retribuição.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 44.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinarem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO V

Impedimentos prolongados e licenças sem retribuição

Cláusula 45.^a

Regime dos impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao serviço, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente, serviço militar obrigatório ou serviço substitutivo, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspender-se-á o respectivo contrato de trabalho, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matérias de segurança social.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade, continuando o trabalhador obrigado a guardar lealdade à entidade empregadora.

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

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo, para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

6 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 46.^a

Licenças sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito e benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a prazo.

SECÇÃO VI

Folgas suplementares

Cláusula 47.^a

Folgas suplementares

1 — Os trabalhadores que, no ano anterior, não tenham mais de três dias de faltas têm direito a folgas suplementares, nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores com, pelo menos, 10 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a um dia de folga suplementar, se tiverem, no mínimo, 30 anos de idade;
- b) Os trabalhadores com, pelo menos, 20 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a um dia de folga suplementar se tiverem menos de 40 anos de idade e a dois dias de folgas suplementares se tiverem mais de 40 anos de idade;
- c) Os trabalhadores com, pelo menos, 30 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a dois dias de folgas suplementares se tiverem menos de 50 anos de idade e a três dias de folgas suplementares se tiverem mais de 50 anos de idade;
- d) Os trabalhadores com, pelo menos, 40 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a três dias de folgas suplementares se tiverem menos de 60 anos de idade e a quatro dias de folgas suplementares se tiverem mais de 60 anos de idade.

2 — As folgas suplementares só podem ser gozadas no período entre 1 de Outubro e 30 de Junho.

3 — As folgas suplementares terão o mesmo tratamento remuneratório que as folgas normais.

CAPÍTULO V

Remuneração do trabalho

SECÇÃO I

Disposições genéricas

Cláusula 48.^a

Definição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas em dinheiro ou espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

Cláusula 49.^a

Forma de pagamento

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

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) São suportadas pela entidade patronal as despesas comprovadamente efectuadas com a conversão de títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez;
- c) Até à data do vencimento a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador o documento previsto no n.º 3 da presente cláusula.

2 — Sempre que no dia do vencimento o trabalhador não possa proceder ao levantamento da retribuição tem a faculdade de obter da empresa pagamento em dinheiro até um terço do respectivo montante.

3 — No acto do pagamento da retribuição a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento de onde constem o nome completo, o número de beneficiário da segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da natureza, a modalidade e o montante líquido das prestações remuneratórias, as importâncias relativas ao trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

4 — A entidade empregadora fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que lhe não seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição, em dinheiro, na data do vencimento.

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — Salvo as hipóteses na alínea a) do n.º 1 da cláusula 72.^a e no n.º 2 da cláusula 69.^a, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade empregadora do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

SECÇÃO II

Prestações regulares

Cláusula 51.^a

Remuneração base

A remuneração mensal base mínima é a constante do anexo II do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

1 — Por cada período de três anos na mesma categoria profissional e na mesma empresa, cumulativamente, o trabalhador adquire o direito a uma diuturnidade.

2 — O limite máximo do número de diuturnidades é de cinco.

3 — O valor da diuturnidade é de € 20,49.

4 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao número de horas de trabalho prestado mensalmente, não devendo esse valor ser inferior a 30 % do fixado para os trabalhadores a tempo inteiro.

5 — Para efeitos do disposto nesta cláusula só será considerado o tempo de serviço decorrido após 31 de Outubro de 1970.

Cláusula 53.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior a 30 % da remuneração base mensal efectiva.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal igual à remuneração do mês de Dezembro, o qual será pago até ao dia 10 do mesmo mês.

2 — No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este mantém o direito ao proporcional do subsídio referente ao trabalho prestado, quer no ano em que se verifique o impedimento, quer no ano em que ele cessa.

3 — Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 55.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, pelo menos, cinco dias antes do seu início.

3 — Sempre que se verifiquem aumentos salariais posteriores a 1 de Junho, os trabalhadores que já tiverem gozado férias terão direito a receber a diferença do respectivo subsídio.

SECÇÃO III

Prestações variáveis

Cláusula 56.^a

Cálculo da retribuição do trabalho extraordinário

1 — A retribuição devida pelas prestações de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados é a seguinte:

- a) Dias úteis: trabalho diurno — entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{RIM \times 14M}{52 \times 35HTS} \times 1,5 \times THE$$

para a primeira hora e

$$\frac{RIM \times 14M}{52 \times 35HTS} \times 1,75 \times THE$$

para a segunda hora e seguintes;

- b) Dias úteis: trabalho nocturno — entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte:

$$\frac{RIM \times 14M}{52 \times 35HTS} \times 2,0 \times THE$$

- c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados:

$$\frac{RIM \times 14M}{52 \times 35HTS} \times 2,25 \times THE$$

2 — Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior, considera-se:

- a) *RIM* = remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;
b) *M* = meses;
c) *HTS* = horas normais de trabalho semanal;
d) *S* = semanas;
e) *THE* = total das horas de trabalho extraordinário.

SECÇÃO IV

Outras prestações

Cláusula 57.^a

Trabalho extraordinário — Refeições

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho extraordinário nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas — € 2,44;
b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — € 8,79;
c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas — € 8,79;
d) Ceia — quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora — € 5,88.

3 — Será também concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, salvo para o pequeno-almoço e a ceia, que só será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 58.^a

Trabalho extraordinário — Transportes

Quando o trabalho extraordinário nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8% da remuneração prevista para classe C (primeiro-oficial).

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono para falhas previsto no número anterior, no montante proporcional que corresponda ao tempo efectivo de exercício dessas funções.

3 — Os trabalhadores da classe F que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia, ou equiparadas, têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista na tabela que vigorar para a sua classe.

4 — Os abonos para falhas previstos nesta cláusula pressupõem a efectiva prestação de serviço.

Cláusula 60.^a

Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,50.

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra participação com a mesma finalidade, e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à participação prevista no número anterior.

Cláusula 61.^a

Transportes em serviço

1 — Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço, será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

- a) Motociclos de 50 cm³ de cilindrada — um décimo do preço da gasolina super;
- b) Motociclos de 50 cm³ a 250 cm³ de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina super;
- c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm³ ou automóveis — dois sétimos do preço da gasolina super.

2 — Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3 — Em caso de acidente, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada, bem como os da perda do prémio de seguro.

4 — Em caso de acidente, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora.

5 — Quando o trabalhador utilize em serviço, sistematicamente, o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal fixo compensatório dos gastos dessa utilização, caso em que não serão aplicáveis as formas previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 62.^a

Deslocações em serviço

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente presta serviços, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estada e deslocação.

CAPÍTULO VI

Encerramento do escritório e ou dependência da empresa

Cláusula 63.^a

Encerramento do escritório

1 — Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico do despedimento colectivo.

2 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependência da empresa e no caso de redução temporária dos períodos normais de trabalho, por motivos respeitantes à entidade empregadora, observar-se-á o regime previsto na legislação aplicável.

Cláusula 64.^a

Transmissão do estabelecimento

A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se nos termos e condições previstos na lei.

65.^a

Incorporação de empresas

A incorporação por empresa abrangida pelo presente contrato de outra ou de outras empresas obriga a primeira a recrutar todo o pessoal da segunda, com salvaguarda dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da incorporada.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

Causas da cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 67.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito à entidade empregadora e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem preceitos imperativos das leis gerais do trabalho e o convencionado neste contrato.

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

5 — 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, reassumindo o exercício das suas funções.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 68.^a

Cessação por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 69.^a

Despedimento com justa causa

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade empregadora a prova da justa causa invocada.

Cláusula 70.^a

Noção de justa causa

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qual-

quer prejuízo ou risco, quando o número de faltas justificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade empregadora 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 71.^a

Rescisão do contrato pelo trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 72.^a

Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista para o caso na cláusula 80.^a

Cláusula 73.^a

Regime supletivamente aplicável

Em tudo o que não estiver previsto neste capítulo será aplicável o regime estabelecido na lei.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 74.^a

Condições do exercício

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, nos termos previstos neste contrato.

5 — O procedimento disciplinar só poderá ser iniciado dentro dos 30 ou 60 dias subsequentes ao conhecimento da infracção por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar, consoante se trate, respectivamente, de processo disciplinar com vista ao despedimento ou para a aplicação de outra sanção.

Cláusula 75.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes, consoante a gravidade do comportamento do arguido:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 5 dias;
- d) Suspensão com perda de retribuição de 6 a 12 dias;
- e) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 76.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com a comunicação escrita ao trabalhador da instauração do respectivo procedimento disciplinar.

2 — Os factos da acusação serão concretos e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo em cópia, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta regista com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida.

3 — Na data da entrega ou envio da nota de culpa ao trabalhador, a entidade empregadora remeterá cópia da mesma ao sindicato que o trabalhador tenha expressamente declarado representá-lo.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis, após a recepção da cópia da nota de culpa por parte do respectivo sindicato, para apresentar por escrito a sua defesa, prazo esse prorrogável a requerimento fundamentado do trabalhador por um período máximo de mais 8 dias úteis.

5 — Para efeitos de elaboração da sua defesa, em resposta à nota de culpa, o trabalhador tem a faculdade de consultar o processo.

6 — Ao trabalhador serão asseguradas todas as garantias de defesa, podendo, nomeadamente, requerer e apresentar quaisquer diligências de prova havidas por necessárias para o apuramento da verdade dos factos.

7 — A decisão final do processo disciplinar será comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos factos considerados provados e respectivos fundamentos.

Cláusula 77.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, nos casos previstos na lei.

2 — O sindicato representativo do trabalhador será avisado, por escrito, da suspensão preventiva, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 78.^a

Graduação das sanções

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

2 — A entidade empregadora deverá ponderar todas as circunstâncias relevantes para a qualificação dos factos e para a graduação da eventual sanção a aplicar.

3 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalho com outros trabalhadores da empresa e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a mesma empresa praticar actos que revelem não considerar perturbador das relações de trabalho o comportamento do trabalhador ou comportamentos similares de outros trabalhadores,

nomeadamente deixando correr desde a verificação ou conhecimento desses comportamentos um lapso de tempo superior a 30 dias até ao início do processo disciplinar.

79.^a

Nulidade das sanções

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 75.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição, bem como a que resulte da nulidade ou inexistência do respectivo processo disciplinar quando exigível nos termos do presente CCT.

2 — Se for declarada nula a sanção de despedimento, o trabalhador tem 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 cargo e com a antiguidade que lhe pertenceria; em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 80.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

CAPÍTULO IX

Indemnizações

Cláusula 80.^a

Indemnizações — Cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador atingido por despedimento sem justa causa nas condições previstas nesta convenção tem direito a uma indemnização nos seguintes termos:

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracção se o contrato tiver durado menos de 5 anos; esta indemnização, porém, não será nunca inferior a três meses;
- b) Um mês e meio se o contrato tiver durado mais de 5 anos e menos de 10 anos;
- c) Dois meses se o contrato tiver durado mais de 10 anos.

2 — O disposto no número anterior aplicar-se-á se e quando a lei o não proíba.

3 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos, e ainda dos delegados sindicais e membros de comissão de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que caberia nos termos da lei e desta convenção e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO X

Segurança social, doença, morte e segurança e higiene no trabalho

Cláusula 81.^a

Contribuições

As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social nos termos da lei.

Cláusula 82.^a

Direitos do trabalhador na doença

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, receberá até 12 meses consecutivos a retribuição ilíquida que auferiria se estivesse a trabalhar, devendo fazer a entrega à entidade empregadora do subsídio que vier a receber da segurança social ou companhia de seguros.

3 — Para efeitos da parte final do número anterior, a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a entrega de declaração dirigida à segurança social ou companhia de seguros autorizando o pagamento directamente à mesma entidade empregadora.

4 — Exceptuam-se os subsídios previstos na cláusula 59.^a, os quais pressupõem a efectiva prestação de serviços.

5 — O disposto nos números anteriores será conjugado, quando for caso disso, com o previsto na lei em matéria de benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de segurança social, sem prejuízo do disposto na cláusula 94.^a

Cláusula 83.^a

Indemnizações por factos ocorridos em serviço

1 — A entidade empregadora deverá assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, na base da sua retribuição líquida mensal definida nos termos da cláusula 48.^a

2 — O seguro a estabelecer incluirá a cobertura dos riscos de acidente no percurso normal que o trabalhador tenha de percorrer do seu domicílio para o local de trabalho e vice-versa.

3 — Fora do âmbito da cobertura dos riscos referidos nos números anteriores, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais ou profissionais, durante o período que envolver a transferência ou deslocação em serviço, no valor mínimo de 3 500 000\$. Esta cobertura deverá, portanto, ser garantida, caso a caso, sempre que se verifiquem deslocações ou viagens abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalho.

Cláusula 84.^a

Subsídio por morte do trabalhador

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, directamente ou através de seguro, ao cônjuge ou equiparado, filhos menores ou dependentes, uma importância calculada nos seguintes termos:

- a) 3 meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de 1 a 5 anos de serviço na empresa;
- b) 6 meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de 5 a 10 anos de serviço na empresa;

- c) 9 meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- d) 12 meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

2 — O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa, qual o beneficiário ou beneficiários, de entre os indicados no número anterior, que terão direito a receber a importância que for devida.

3 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de 30 dias após o falecimento.

Cláusula 85.^a

Higiene e segurança no trabalho

As entidades empregadoras cumprirão o disposto no regulamento de higiene e segurança, que constitui o anexo III deste contrato.

CAPÍTULO XI

Regimes especiais

Cláusula 86.^a

Do trabalho feminino

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei ou nesta convenção, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem a diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses e oito dias após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, faltar 60 dias consecutivos obrigatória e imediatamente após o parto e por mais 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade empregadora, salvo os casos previstos na lei;
- d) Quando grávida, dispensa de trabalho, nos termos legais, para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;
- e) Para aleitação do filho, interromper o trabalho diário pelo total de uma hora repartida por um máximo de dois períodos durante os nove primeiros meses após o parto, sem perda de retribuição, período de férias ou antiguidade;
- f) Quando comprovadamente amamente o filho, o direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, sem perda de retribuição, período de férias ou antiguidade;
- g) Não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;

- h) Não desempenhar tarefas que exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação e até um ano.

2 — No caso de aborto ou parto nado-morto o período estipulado na alínea b) do número anterior terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica devidamente documentada em função das condições de saúde da mãe.

3 — A trabalhadora em caso algum poderá gozar concomitantemente, acumulando-os, os direitos previstos nas alíneas d) e e) do n.º 1 da presente cláusula.

4 — O direito de faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

6 — Em qualquer das situações previstas nos números anteriores, a entidade empregadora adiantará às trabalhadoras o pagamento integral da retribuição correspondente ao período de faltas, comprometendo-se estas a repor as quantias que vierem a receber da segurança social, sendo aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 82.^a

7 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão, nos precisos termos e com os efeitos legalmente previstos, ser gozados pelo pai.

87.^a

Do trabalhador-estudante

1 — Considera-se, para efeitos deste contrato, trabalhador-estudante todo o trabalhador que se encontre matriculado em curso de ensino oficial, estágios, pós-graduação e cursos de formação técnica ou profissional.

2 — Como forma de apoio à actividade estudantil, estabelece-se o seguinte:

- a) Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;
- b) Se o curso frequentado pelo trabalhador não for de interesse da empresa, esta deverá facilitar-lhe a passagem a horário diferenciado referido na cláusula 25.^a;
- c) O trabalhador disporá, em cada ano escolar, do tempo necessário para prestar provas de avaliação de conhecimentos e, ainda, até cinco dias úteis consecutivos ou não, para preparação das mesmas ou outros trabalhos de currículo escolar.

3 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do número anterior será interrompido.

4 — Para a fruição normal e continuada dos direitos descritos, o trabalhador-estudante tem de apresentar provas da sua inscrição, horário e frequência desses cursos e ainda de aproveitamento nos termos da lei.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 88.^a

Direitos e necessidades

As entidades empregadoras reconhecem aos trabalhadores o direito à formação profissional, quer esta se traduza em aprendizagem, reciclagem ou aperfeiçoamento e o facto de a mesma constituir uma necessidade na procura de métodos de trabalho que contribuam para a melhoria dos serviços prestados pelas empresas.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical

Cláusula 89.^a

Exercício da actividade sindical nas empresas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, nos termos da lei, a desenvolver actividades sindicais nas empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, distribuindo e afixando documentação sindical e realizando reuniões de carácter sindical.

2 — A entidade empregadora porá à disposição dos trabalhadores e dos seus representantes local apropriado para reuniões, bem como local bem visível para afixação de documentação sindical.

Cláusula 90.^a

Dirigentes e delegados sindicais

1 — Os dirigentes e delegados sindicais têm direito a exercer livremente a sua acção junto dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente através de:

- a) Distribuição de comunicados e outros documentos emanados do sindicato e sua afixação;
- b) Prestação de esclarecimentos sobre problemas de ordem sindical.

2 — Nos termos da lei, os dirigentes e delegados sindicais disporão, nas horas de serviço, de tempo para reunir e desempenhar as suas funções, contando-se para todos os efeitos esse período como de efectiva prestação de serviços.

3 — Os dirigentes, delegados e membros de comissões sindicais serão dispensados pela entidade empregadora sempre que o sindicato o solicitar, por escrito, contando-se esse período para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto no que concerne à remuneração, sem prejuízo das disposições legais vigentes sobre a matéria.

4 — A comunicação prevista no número anterior deve ser levada ao conhecimento da entidade empregadora com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 91.^a

Quotização sindical

As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser enviadas aos sindicatos signatários até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas do respectivo mapa, em triplicado, de modelo a fornecer pelos sindicatos signatários.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 92.^a

Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar as lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada um dos sindicatos signatários e um representante de cada uma das associações de empregadores igualmente signatários.

2 — No prazo máximo de 30 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes, bem como igual número de suplentes.

3 — A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por convocação de uma delas, através de carta com aviso de recepção enviada à outra com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data prevista para a reunião que convoca.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada parte.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria simples.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas de trabalho.

7 — A pedido da comissão paritária poderá participar nas reuniões da mesma, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego.

CAPÍTULO XV

Penalidades

Cláusula 93.^a

Penalidades

1 — As entidades empregadoras que infringirem os preceitos do presente contrato colectivo serão punidas com as multas ou coimas legalmente fixadas.

2 — Conjuntamente com as multas ou coimas serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 94.^a

Manutenção de direitos e regalias

1 — As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente contrato não resulta redução de condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores, adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

2 — O disposto no número anterior não obsta a que devam considerar-se revogados os instrumentos jurídico-laborais que tiverem sido alterados pelo presente contrato, os quais se declaram mais favoráveis no seu regime, ora convencionado.

Cláusula 95.^a

Dever de diligência e boa-fé

1 — A assinatura do presente contrato pressupõe por parte dos outorgantes o empenhamento profundo em evitarem conflitos de trabalho e a sua vontade de, com a melhor boa-fé, promoverem as diligências necessárias à solução dos diferendos e ao respeito de todas as suas cláusulas, com a maior prontidão.

2 — São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste contrato colectivo.

ANEXO I

Secção A

Serviços administrativos

I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

| Classe | Categorias profissionais |
|--------|---|
| A | Chefe de serviços. Engenheiro informático. |
| B | Chefe de secção. Analista programador. |
| C | Primeiro-oficial. |
| D | Segundo-oficial. |

| Classe | Categorias profissionais |
|--------|---|
| E | Terceiro-oficial. |
| F | Aspirante. Contínuo. Telefonista/recepcionista. |
| G | — |
| H | Praticante. |
| I | Auxiliar de limpeza. |
| J | Praticante estagiário. |
| L | — |
| M | Paquete. |

II — Condições de ingresso na profissão

As condições mínimas para o ingresso em cada uma das categorias profissionais são as que a seguir se referem:

| Letra | Categoria | Condições de ingresso |
|-------|---|---|
| M | Paquete | Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória. |
| J | Praticante estagiário | Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória. |
| I | Auxiliar de limpeza . . . | Mais de 18 anos e escolaridade obrigatória. |
| H | Praticante | Entre os 18 e 19 anos de idade e escolaridade obrigatória. |
| F | Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista. | Mais de 19 anos e escolaridade obrigatória. |
| E | Terceiro-oficial | Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória. |
| D | Segundo-oficial | Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória. |
| C | Primeiro-oficial | Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória. |
| B | Chefe de secção Analista programador | Mais de 21 anos de idade e curso do ISCA ou equivalente, ou curso de programador de informática. |
| A | Chefe de serviços Engenheiro informático. | Mais de 21 anos de idade e curso do ISCA ou licenciatura em Economia ou Finanças ou licenciatura em Direito ou similares ou Engenharia Informática. |

Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

| Promoção | | Condições a satisfazer |
|-----------------------------|--------------------------------|---|
| De | A | |
| Paquete | Praticante estagiário | Completar 17 anos de idade e possuir as habilitações literárias exigidas. |
| Praticante estagiário | Praticante | Completar 1 ano de serviço na categoria. |
| Praticante | Aspirante | Completar dois anos de serviço na categoria. |
| | Contínuo | |
| Aspirante | Terceiro-oficial | Completar dois anos de serviço na categoria. |
| Terceiro-oficial | Segundo-oficial | Completar 4 anos de serviço na categoria. |
| Segundo-oficial | Primeiro-oficial | Completar cinco anos de serviço na categoria. |
| Primeiro-oficial | Chefe de secção (nota 1) | Para dotação de quadro de densidade (por escolha). |
| Chefe de secção | Chefe de serviços | Por escolha. |

Nota 1. — Esta promoção não se verifica automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nessa categoria ou por dotação do quadro de densidades. Em qualquer caso, deverá atender-se sempre ao exposto na cláusula 5.^a deste contrato.

IV — Definição de funções

1 — *Chefe de serviços.* — É o profissional que dirige, coordena e organiza o trabalho dentro dos objectivos que lhe forem confiados. Integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

2 — *Engenheiro informático.* — É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções *hardware*, analisa, administra e configura sistemas informáticos, coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

3 — *Chefe de secção.* — É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende, dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores.

4 — *Analista/programador.* — É o trabalhador que concebe e projecta as aplicações ao tratamento informático da informação/assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos.

5 — *Oficiais (primeiro, segundo, terceiro).* — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes

o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público e codifica documentos; nota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete; opera directamente com computadores; opera com máquinas de teclado numérico ou alfanumérico, através do qual digita informações.

6 — *Aspirante.* — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

7 — *Contínuo.* — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de corres-

pondência, apoio a serviços de arquivo e numeração de cartas e ofícios; anuncia visitas; efectua serviço de estafeta e ou outros análogos; trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outros similares. Pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

8 — *Telefonista*. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas transmitindo aos telefones as ligações internas, as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo de chamadas.

9 — *Auxiliar de limpeza*. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa ou outros serviços gerais não qualificados.

10 — *Praticante*. — é o trabalhador que coadjuva o aspirante e se prepara para ascender a outra categoria.

11 — *Praticante estagiário*. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

12 — *Paquete*. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que se inicia numa profissão.

V — Disposições especiais

1 — Aos trabalhadores que desempenhem as funções a seguir discriminadas corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial:

a) *Caixa*. — é o trabalhador que exerce, com carácter efectivo e predominante, as funções de rece-

- b) *Caixeiro de mar*. — É o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios;
- c) *Angariador de carga*. — É o trabalhador que, quer no escritório quer no exterior, tem como funções efectivas e predominantes a angariação de carga.

2 — Aos trabalhadores que desempenham como funções principais serviço de telex, correspondência, estenografia e dactilografia, desde que redijam em idioma estrangeiro, caberá, pelo menos, a categoria de segundo-oficial.

VI — Quadro de densidades

a) A totalidade de oficiais de uma empresa define o número de chefes de secção, segundo a seguinte relação:

- De 0 a 4 oficiais — não é obrigatória a existência de chefe de secção;
- De 5 a 10 oficiais — um chefe de secção;
- De 10 a 14 oficiais — dois chefes de secção;
- De 15 a 19 oficiais — três chefes de secção;

e assim sucessivamente.

Os lugares de chefe de secção serão preenchidos prioritariamente por escolha entre os oficiais da empresa ou por admissão de um trabalhador nas condições da cláusula 5.^a

b) A proporção entre o número de primeiros-oficiais, segundos-oficiais e terceiros-oficiais não pode ser inferior à que consta do quadro seguinte:

| | Números de oficiais | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Primeiros-oficiais | — | — | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Segundos-oficiais | — | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Terceiros-oficiais | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |

c) Em caso algum o número de praticantes poderá exceder os seguintes limites:

- 3 praticantes, até 10 oficiais;
- 5 praticantes, havendo mais de 10 e menos de 20 oficiais;
- 1 praticante, por cada 5 oficiais além de 20.

Nunca, porém, o número total de praticantes e aspirantes poderá exceder o número de oficiais.

Secção B

Serviços de armazéns e de parque de contentores

I — Categorias profissionais

| Classes | Categorias profissionais |
|---------|--------------------------|
| A | |
| B | |

| Classes | Categorias profissionais |
|---------|---|
| C | Encarregado de armazém. Encarregado de parque de contentores. |
| D | |
| E | Fiel de armazém. Fiel de parque de contentores. |
| F | Conferente de armazém. Conferente de parque de contentores. Guarda-rondista e vigilante. Operador de máquinas. |
| G | Servente. Embalador. |
| H | |

| Classes | Categorias profissionais |
|---------|--------------------------|
| I | |
| J | |
| L | Praticante estagiário. |
| M | |

II — Condições de admissão

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas desta convenção, aplicar-se-ão aos trabalhadores de armazém e parque de contentores as seguintes disposições especiais:

- 1) Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém ou parque de contentores os trabalhadores com idade mínima de 16 anos;
- 2) Os trabalhadores que se destinem às categorias da classe G são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

Nota. — Os trabalhadores que sejam admitidos como praticante com a idade superior a 18 anos só estagiam seis meses, auferindo a remuneração correspondente ao 2.º semestre.

III — Definição de funções

1 — *Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

2 — *Encarregado de parque de contentores.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

3 — *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, responsabilizando-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 das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

4 — *Fiel de parque de contentores.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de contentores e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação dos contentores e ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos, ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

5 — *Conferente de armazém.* — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada

e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

6 — *Conferente do parque de contentores.* — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de contentores e valores em parques de contentores.

7 — *Guarda-rondista e vigilante.* — É o trabalhador, maior de 21 anos, que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores e pode registar entradas e saídas de pessoas, de veículos, mercadorias e volumes.

8 — *Operador de máquinas.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

9 — *Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas diferenciadas.

10 — *Embalador.* — É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes objectos quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

11 — *Praticante estagiário.* — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias de operador de máquinas, servente ou embalador.

Notas

1 — As funções dos trabalhadores de armazém e de parque de contentores aqui definidas são exercidas sem prejuízo nem sobreposição de idênticas funções já definidas e executadas no âmbito dos restantes contratos do sector portuário ou nas áreas de trabalhos que sejam da exclusiva responsabilidade das administrações portuárias.

2 — As situações definidas nos n.ºs 1, 2, 3, 4, 5 e 6 pressupõem a efectiva necessidade de compartimentar as actividades exercidas nas áreas de armazém e de parque de contentores. As situações duvidosas em que, pela dimensão das empresas ou do serviço que executa, se possa justificar que essa função ao nível de encarregado, de fiel ou de conferente possa ser indiscriminadamente exercida no armazém e no parque de contentores pelo mesmo trabalhador serão obrigatoriamente definidas, caso a caso, pela comissão paritária.

IV — Disposições especiais

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazém e de parque de contentores é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor. O trabalho não deverá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2 — A interrupção diária destinada a almoço e descanso será de uma hora.

3 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Estes trabalhadores poderão gozar ainda

meio-dia ou um dia de descanso complementar, que será o sábado, sem prejuízo do disposto sobre duração do período normal de trabalho semanal em vigor referido no n.º 1.

e feriados será feito nos termos da cláusula 56.^a, com a correcção que será devida em função do número de horas de trabalho semanal efectivamente executado por esses trabalhadores; as fórmulas constantes daquela cláusula deverão assim indicar:

4 — O cálculo da remuneração devida por prestação de trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}} \times \text{THE}$$

ANEXO II

Tabela de remunerações

| Classe | Letra | Categoria | Remuneração |
|------------------------------|-------|---|---------------|
| Chefia | A | Chefe de serviços Engenheiro informático | 1 110,30 |
| | B | Chefe de secção Analista programador | 949,73 |
| Oficiais | C | Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado parque contentores | 862,77 |
| | D | Segundo-oficial | 821,34 |
| | E | Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores | 768,64 |
| Profissionais de apoio | F | Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente parque contentores Guarda-rondista vigilante Operador de máquinas | 677,82 |
| | G | Servente Embalador | 629,93 |
| | H | Praticante | 542,43 |
| Higiene | I | Auxiliar de limpeza | 540,74 |
| Profissionais de apoio | J | Praticante estagiário | 466,84 |
| | L | Praticante estagiário armazém 1.º semestre Praticante estagiário armazém 2.º semestre | 381 500,63 |
| | M | Paquete | 367,16 |

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento completo.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidos por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar

em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras à sua disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas da laboração a determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser mantidos dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Em todos os locais de trabalho destinados ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sani-

tárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e de renovação de ar.

10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizem e à conservação da sua saúde.

Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurarem isolamento suficiente.

Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

Artigo 17.º

Deve assegurar-se pessoal que normalmente trabalha de pé a possibilidade de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em fase de exigências técnicas particulares e desde

que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 21.º

As entidades empregadoras obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém parque de contentores abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Lisboa, 24 de Março de 2004.

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

António dos Santos Costa, mandatário.

ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

Carlos Perpétuo, mandatário.

APAN — Associação de Agentes de Navegação:

António Belmar da Costa, mandatário.

Associação dos Agentes de Navegação — AGENOR:

Vitorino do Carmo Guedes, mandatário.

Depositado em 7 de Fevereiro de 2005, a fl. 82 do livro n.º 10, com o n.º 32/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a IACA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Alteração salarial.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e os Sindicatos dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2004, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado,

os empregadores representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais que se dedicam à fabricação de alimentos compostos para animais e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

2 — Esta convenção colectiva abrange 64 empregadores e 203 técnicos de vendas.

Cláusula 14.ª

Retribuições certas mínimas

1 — As retribuições certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

| Categoria profissional | Remuneração (em euros) |
|---------------------------------------|------------------------|
| Chefe de vendas | 608,50 |
| Inspector de vendas | 583 |
| Vendedor e prospector de vendas | 580,50 |

2 —

3 — Salvaguardados os casos de remunerações superiores já praticadas, a todos os trabalhadores que não auferem qualquer forma de remuneração variável (comissões, prémios de vendas, de produtividade, etc.), é garantida a retribuição mensal mínima de € 784,50, independentemente das diuturnidades.

4 —

5 —

Cláusula 26.ª

Produção de efeitos

A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Dezembro de 2004.

Porto, 21 de Janeiro de 2005.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

Manuel Neves Veríssimo, director.
José Filipe Ribeiro dos Santos, director.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Depositado em 7 de Fevereiro de 2005, a fl. 83 do livro n.º 10, com o n.º 33/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASE que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a 115 empresas e 912 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

1 —

2 — «Turnos fixos» são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por «trabalho em turnos rotativos» aquele em que os trabalhadores mudam regularmente ou periodicamente de turno.

3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 —

CAPÍTULO IV

Cláusula 24.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a € 3,10.

2 — O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpria no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3 — O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 62.^a

Regimes anteriores

1 — Mantém-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, no que não for alterado pelo presente CCT.

2 — Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

ANEXO I

Categorias profissionais

.....

B — Funções

Recepcionista/engomador(a). — Atende os clientes, fazendo a recepção e entrega de vestuário, recebe o pagamento, prepara o vestuário retirando e colocando botões e outras aplicações necessárias para proceder à limpeza, executando a limpeza manual ou mecânica, e faz o acabamento. Passa a ferro. Limpa o equipamento com que opera.

ANEXO II

Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

| Níveis | | Categorias profissionais | | Tabela salarial |
|--|-----|--------------------------|--|-------------------|
| Quadros superiores técnicos | I | A | Analista de sistemas Contabilista Director de serviços/escritório | 1 180 |
| Quadros médios técnicos | II | A | Chefe de secção Programador de informática Tradutor-correspondente em língua estrangeira/secretário | 885 |
| | | B | Técnico de controlo e serviço | 823 |
| Profissionais altamente qualificados | III | A | Administrativo (a): A B C | 594 557 505 |
| | | | Fogoeiro Canalizador Electricista Técnico de manutenção | 594 |
| | | | Animador de loja Chefe de loja/encarregado(a) Operador de acabamentos | 466 |
| | | C | Chefe de equipa Distribuidor | 441 |
| Profissionais qualificados | IV | A | Ajudante de distribuidor Calandrador Costureiro (a) Lavador Prensador Recepcionista/engomador | 420 |
| Profissionais não qualificados | V | A | Servente de limpeza | 392 |
| | | - | Estagiário | (b) |

(a) Os administrativos C e B passam automaticamente a administrativos B e A logo que completem três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.
(b) 80 % da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional. O estágio tem a duração máxima de seis meses.

Abono para falhas — o trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de € 29,87.

Lisboa, 23 de Novembro de 2004.

Pela ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria:

Rui Alberto Limpo Salvada, presidente da direcção.
José Joaquim Gonçalves, tesoureiro.

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

- SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
- STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
- SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
- SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

Carlos Manuel Dias Pereira, membro do secretariado da FETESE.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Depositado em 9 de Fevereiro de 2005, a fl. 83 do livro n.º 10, com o n.º 37/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44,

de 29 de Novembro de 2000, e posteriores alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 2001, 8, de 22 de Fevereiro de 2002, e 44, de 29 de Novembro de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico e pessoal

1 — O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, S. A., empresa agrícola, pecuária e florestal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, nesta data 20 trabalhadores.

2 — Para o cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código de Trabalho, serão abrangidos todos os associados desta associação sindical e, com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos outros trabalhadores que optarem por esta convenção.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2005 nos termos previstos na lei e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2 — O presente AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, a menos que seja denunciado por qualquer das partes.

3 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

4 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

5 — O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a presente convenção enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos de três meses em relação ao termo dos prazos previstos na cláusula anterior, e deve ser acompanhada de proposta escrita das matérias que se pretende rever.

2 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

3 — A resposta deverá ser dada por escrito e deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

4 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Remissão para as disposições legais em vigor

Cláusula 4.^a

São reguladas pelas disposições legais em vigor todas as matérias que não se encontrem especialmente reguladas no presente AE.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei e do presente AE, estabelecem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Ter a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da Companhia.

2 — No acto da admissão, a Companhia entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos que estabeleçam para qualquer das partes direitos ou obrigações.

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo em contrário, tem a seguinte duração:

1 — Contrato a termo indeterminado:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Contrato a termo:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para contratos de duração inferiores a seis meses.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

1 — A Companhia obriga-se a remeter aos sindicatos o mapa de quadro de pessoal, desde que estes o solicitem até 15 de Outubro de cada ano.

2 — A Companhia afixará em lugar bem visível o quadro de pessoal enviado ao Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do ministério responsável pela área laboral.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados de harmonia com a sua responsabilidade e área funcional em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que perante a dispersão das funções existam dúvidas sobre a categoria a atribuir ao trabalhador, optar-se-á por aquela a que corresponde a função predominante.

3 — Os cargos de chefia, direcção ou coordenação serão preenchidos, sempre que possível, pelos trabalhadores pertencentes ao quadro da Companhia, desde que para tal reúnam as habilitações de base e as condições de acesso consideradas necessárias.

Cláusula 9.^a

Promoção, progressão e acesso

1 — Para os efeitos do presente AE, consideram-se:

- a) «Nível salarial» o eixo horizontal de progressão salarial, fixado para os titulares das funções que requerem o mesmo nível de habilitações de base, ou equivalente;
- b) «Escala salarial» cada um dos diferentes salários que integra cada nível salarial;
- c) «Promoção» a passagem de um profissional a uma categoria de nível salarial superior;
- d) «Progressão salarial» a passagem de um profissional, no mesmo nível salarial, de um escalão salarial para outro superior.

2 — O regime salarial e funcional, conforme os anexos II e III, é composto pelos seguintes três níveis salariais:

- a) O nível salarial 1, que integra as funções que requerem uma formação básica inferior ao 12.º ano de escolaridade;
- b) O nível salarial 2, que integra as funções que requerem uma formação básica igual ou superior ao 12.º ano de escolaridade;
- c) O nível salarial 3, que integra as funções que requerem habilitações ao nível de bacharelato ou de licenciatura.

3 — As promoções e progressões processar-se-ão de acordo com as necessidades da Companhia e em razão da consistência dos resultados da avaliação do desempenho dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Companhia.

2 — A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas e será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sem prejuízo do número anterior e com excepção dos grupos profissionais com condições específicas impeditivas, serão salvaguardados outros intervalos de descanso estabelecidos por acordo entre a Companhia e os trabalhadores em conformidade com os usos e costumes locais atendíveis.

4 — Os trabalhadores cujas normais funções silvo-agro-pecuárias o exijam, nomeadamente tratadores de gado e guardas, prestarão trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário de trabalho livre.

5 — Os trabalhadores administrativos têm um período normal de trabalho semanal de trinta e cinco horas.

6 — Com excepção dos trabalhadores administrativos, o período normal de trabalho semanal é de trinta e sete horas e trinta minutos, nos meses de Novembro, Dezembro, Janeiro e Fevereiro.

Cláusula 11.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores têm o direito de recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas na lei e no presente AE.

2 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo de prestação de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago do mesmo modo até ao limite de trinta minutos.

4 — A Companhia deve possuir, nos termos legais, um registo de horas suplementares onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após, fará as respectivas anotações.

5 — O registo de trabalho suplementar para os trabalhadores rodoviários far-se-á no livrete fornecido pelo sindicato respectivo.

Cláusula 12.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho suplementar não poderá exceder, por cada trabalhador, os seguintes limites máximos:

- a) Duas horas por dia;
- b) Dez horas semanais;
- c) Duzentas horas anuais.

2 — Os limites referidos no número anterior podem ser ultrapassados nas seguintes situações:

- a) Quando da sua não prestação possam resultar prejuízos graves;
- b) Quando ocorram casos de força maior ou motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza dos trabalhos e aos aspectos sazonais da actividade agrícola, pecuária e florestal.

Cláusula 13.^a

Remuneração 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 valor da hora de retribuição normal para os efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período de trabalho normal semanal} \times 52}$$

Cláusula 14.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

1 — Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, bem como os que laboram em regime de horário livre, têm direito a remuneração especial igual a 25 % da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de horário livre mas que sejam escalados com regularidade e periodicidade para trabalhar em dia de descanso auferirão, a título de tal horário e situação, a remuneração especial de 40 %, sem prejuízo da cláusula 33.^a

3 — A retribuição especial a que se referem os dois números anteriores integrará a retribuição de férias e o respectivo subsídio, bem como o subsídio de Natal.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 15.^a

Local habitual de trabalho

1 — A sede da Companhia localiza-se em Samora Correia, concelho de Benavente.

2 — São, em princípio, locais habituais de trabalho na Companhia as zonas agrícolas e suas dependências nos concelhos de Benavente, Salvaterra de Magos e Vila Franca de Xira.

Cláusula 16.^a

Regime de deslocações em serviço

O regime de deslocações varia conforme a realização temporária do trabalho, ocorram ou não dentro do local habitual de trabalho.

Cláusula 17.^a

Deslocações normais

Consideram-se deslocações normais as que ocorram dentro do local habitual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

Cláusula 19.^a

Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — A Companhia pagará aos trabalhadores, nas pequenas deslocações, as despesas tituladas pelos competentes recibos:

- a) De transporte, se não for fornecido;
- b) De alimentação para almoço, jantar, ceia e pequeno-almoço até aos valores constantes do anexo I.

2 — Consideram-se horas de refeição:

- Almoço — entre as 12 e as 14 horas;
Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas inclusive.

Cláusula 20.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas nas cláusulas 17.^a e 18.^a

Cláusula 21.^a

Direito dos trabalhadores nas grandes deslocações

Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito:

- a) À retribuição que auferia no local de trabalho;
- b) Ao pagamento de todas as despesas, devidamente justificadas, ocasionadas pela deslocação, nomeadamente as de transporte no local para onde foi deslocado, de alojamento e alimentação; nas deslocações em Portugal continental, as despesas de alimentação serão comparticipadas até ao limite consignado na cláusula 19.^a, n.º 1, alínea b);
- c) Um subsídio diário de deslocação no montante constante do anexo I;
- d) Pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença comprovada do cônjuge, de pessoa com quem viva em união de facto, filhos, irmãos ou pais.

O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

Cláusula 22.^a

Coberturas de riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela Companhia, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à segurança social ou à entidade seguradora se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença se houver igualmente prescrição médica nesse sentido.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença comprovada, deverá avisar no mais curto lapso de tempo possível a Companhia, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a Companhia ou entidade seguradora pagará as despesas originadas pela deslocação de dois familiares ao local onde se deu o falecimento e ainda a diferença entre as despesas a que houve lugar e as que ocorreriam caso o trabalhador não estivesse deslocado.

Cláusula 23.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da Companhia para com os trabalhadores deslocados em serviço e destes para com aquela subsistem durante eventuais períodos de inactividade.

Cláusula 24.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as suas férias.

2 — O tempo de viagem até ao local de residência habitual do trabalhador e o retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

Cláusula 25.^a

Deslocação em viatura própria

Caso o trabalhador utilize veículo próprio ao serviço da Companhia, desde que devidamente autorizado, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 25 % ou 12 % do preço de referência da gasolina sem chumbo de 95 octanas em vigor, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 26.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo o que, nos termos do presente AE ou da lei, dos usos e costumes da Companhia e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a auferir, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais constantes do anexo I, que resultam do enquadramento da categoria profissional no nível salarial respectivo e no escalão salarial em que o trabalhador foi admitido ou se encontra.

5 — Para os efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

6 — Não se consideram como integrando a retribuição designadamente as remunerações correspondentes a trabalho suplementar, nocturno e de turno ou em dias de descanso e feriados nem as quantias recebidas a título de subsídio de chefia e ou de coordenação, abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

Cláusula 27.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A Companhia procederá ao pagamento da retribuição no local de trabalho por cheque ou por transferência em conta bancária indicada pelo trabalhador.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a Companhia deve entregar ao trabalhador documento, preenchido de forma indelével, donde constem o nome deste, a respectiva categoria, a classe, o grau ou o nível, o número de inscrição na segurança social, o número de contribuinte, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 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 do trabalhador;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas no montante fixado no anexo I enquanto desempenharem as funções que o determinam.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de trabalho na Companhia, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O valor das diuturnidades é o que consta do anexo I.

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

4 — As diuturnidades são devidas a partir do mês seguinte àquele em que tiverem sido adquiridas.

5 — Os trabalhadores que durante a vigência deste AE passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte: $n=T/3$, sendo n o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de cinco, e T o tempo de serviço efectivo.

Cláusula 31.^a

Subsídio de chefia

Os trabalhadores que embora não pertencendo a uma categoria com funções de chefia sejam arvorados para orientação de um grupo de outros trabalhadores e exerçam responsabilidades de chefia terão direito a um subsídio mensal no montante fixado no anexo I enquanto se verificar o exercício de tais responsabilidades.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — A Companhia pagará:

- a) Um subsídio diário de refeição no valor fixado no anexo I aos trabalhadores que tenham cumprido na totalidade o período normal diário de trabalho a que estão obrigados;
- b) 50% desse valor aos trabalhadores que tenham trabalhado por inteiro o período da manhã ou o período da tarde, salvo se a ausência no período não trabalhado tiver ficado a dever-se a reuniões gerais de trabalhadores devidamente convocadas por associação sindical até ao limite do crédito de horas estipulado na lei, caso em que o subsídio será de valor integral.

2 — O valor do subsídio não será considerado para o cálculo da retribuição, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Este subsídio não será abonado no caso de o trabalhador ser reembolsado, através de factura, por refeições tomadas nas deslocações em serviço ou quando lhe sejam atribuídas ajudas de custo destinadas a custear as despesas de alimentação.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso por semana: é o dia de descanso semanal obrigatório.

2 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores com horário livre ou que trabalhem em escala.

3 — Além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores, salvo os trabalhadores abrangidos pelo

regime previsto no n.º 4 da cláusula 10.^a, têm direito a um dia de descanso semanal complementar.

4 — O descanso complementar, em princípio, será gozado imediatamente antes ou depois do dia de descanso obrigatório.

Cláusula 34.^a

Feridos

São feriados obrigatórios os estipulados na lei, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

Cláusula 35.^a

Trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho efectuado em dias de descanso, obrigatório ou complementar, e feriados será remunerado com um acréscimo de 100% por cada hora de trabalho efectivo nesses dias.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, total ou parcialmente, dá ao trabalhador direito a descansar igual tempo num dos três dias seguintes.

Cláusula 36.^a

Férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da 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 os efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato 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 37.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

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

- a) As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo conferidos nos termos da lei;
- b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos da lei;
- c) As faltas dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à segurança social ou ao seguro de trabalho e conseqüentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela Companhia;
- e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

CAPÍTULO VIII

Condições particulares

Cláusula 39.^a

Quotização sindical

1 — A Companhia enviará mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes das quotizações sindicais dos trabalhadores que lhe autorizem por escrito o respectivo desconto na retribuição.

2 — Os mapas de quotização deverão ainda conter a indicação dos trabalhadores que se encontrem doentes, sinistrados ou com licença sem retribuição, bem como aqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 40.^a

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição:

- Dois representantes da Companhia;
- Dois representantes do Sindicato.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o n.º 1, poderão ter assento nas reuniões, sem direito de voto, dois assessores técnicos designados por cada parte.

4 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Emprego e Segurança Social pelas partes no prazo de 30 dias a contar da data da publicação deste AE.

5 — A comissão paritária considera-se constituída cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* com a identidade dos seus componentes.

6 — Os mandatos de representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

7 — A comissão paritária será convocada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de oito dias, salvo nos casos de urgência, que será de três dias. Da convocatória, que será sempre remetida em carta registada ou telegrama à outra parte, deverá constar a ordem de trabalho.

8 — Serão atribuições da comissão paritária, além de outras referidas neste AE, as seguintes:

- a) Prestar informações e deliberar sobre a matéria de natureza técnica relacionada com o presente AE;
- b) Interpretar e integrar as lacunas do presente AE;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

9 — As deliberações, tomadas por unanimidade, são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste AE e obrigando nos precisos termos do mesmo após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

CAPÍTULO X

Regalias sociais internas

Cláusula 41.^a

Complementos de pensões de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que detenham 10 ou mais anos de trabalho ao serviço da Companhia e que já faziam parte dos seus quadros como efectivos em 22 de Setembro de 2000 têm direito, quando se reformem por velhice ou invalidez ao serviço da Companhia, a um complemento de pensão, nos termos dos números seguintes.

2 — O montante do complemento da pensão de reforma é determinado em função dos anos completos de antiguidade do trabalhador na Companhia, aplicando-se a percentagem que corresponda à antiguidade

indicada na tabela abaixo à diferença entre o salário de base auferido pelo trabalhador à data da reforma e o maior dos valores que resulte ou da pensão de reforma atribuída pela segurança social ao trabalhador ou do valor da pensão que seria atribuída ao trabalhador nos termos do regime da segurança social em vigor à data de 31 de Dezembro de 2004:

| | |
|---------|----------|
| 10 anos | — 25 %; |
| 11 anos | — 28 %; |
| 12 anos | — 31 %; |
| 13 anos | — 34 %; |
| 14 anos | — 37 %; |
| 15 anos | — 40 %; |
| 16 anos | — 43 %; |
| 17 anos | — 46 %; |
| 18 anos | — 49 %; |
| 19 anos | — 52 %; |
| 20 anos | — 55 %; |
| 21 anos | — 58 %; |
| 22 anos | — 61 %; |
| 23 anos | — 64 %; |
| 24 anos | — 67 %; |
| 25 anos | — 70 %; |
| 26 anos | — 73 %; |
| 27 anos | — 76 %; |
| 28 anos | — 79 %; |
| 29 anos | — 82 %; |
| 30 anos | — 85 %; |
| 31 anos | — 88 %; |
| 32 anos | — 91 %; |
| 33 anos | — 94 %; |
| 34 anos | — 97 %; |
| 35 anos | — 100 %. |

3 — O atrás disposto deixará de ser aplicado excepcionalmente às situações em que o trabalhador voluntariamente permaneça ao serviço da Companhia no interesse desta para além da idade mínima legal da reforma, caso em que o complemento será calculado em função do vencimento de base auferido à data efectiva da reforma.

4 — A Companhia assegurará ao cônjuge sobrevivente (marido, mulher ou pessoa com quem vivia em união de facto) ou, na falta deste, aos filhos menores de 18 anos dos trabalhadores falecidos ao seu serviço ou na situação de reforma uma pensão equivalente a 50 % da importância do complemento de reforma a que viessem a ter direito se fossem reformados ou que estejam a receber à data do falecimento.

Cláusula 42.^a

Comparticipação nas despesas de saúde

1 — A Companhia participará com 75 % das despesas de saúde dos seus trabalhadores, desde que devidamente comprovadas documentalmente e até ao limite a fixar por regulamento interno da Companhia, em Janeiro de cada ano.

2 — Esta participação cessará caso a empresa venha a constituir um seguro de saúde.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 43.^a

Natureza globalmente mais favorável

O regime contido no presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Companhia que o resultante do AE anteriormente aplicável.

Cláusula 44.^a

Manutenção de regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores que façam parte dos quadros como efectivos à data da sua publicação, designadamente a baixa do nível ou do escalão salarial e a diminuição da retribuição ou das demais regalias anteriormente estabelecidas pela Companhia.

Cláusula 45.^a

Entrada em vigor da tabela de remunerações

A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 46.^a

Correcção salarial

Sempre que no período de vigência do AE o valor da inflação for superior ao valor acordado nas negociações, será efectuada a correcção na tabela em vigor do diferencial em excesso, que servirá de base para a revisão seguinte.

Cláusula 47.^a

Reclassificação profissional nas novas categorias — Cláusula de aplicação transitória

Com a entrada em vigor do presente AE, e para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 8.^a do presente AE, os trabalhadores da Companhia transitarão das categorias que titulavam anteriormente para as novas categorias profissionais e serão enquadrados nos correspondentes níveis salariais de acordo com o quadro de correspondências fixado no anexo III.

Cláusula 48.^a

Integração dos trabalhadores nos novos escalões salariais

Os trabalhadores transitarão para a nova tabela salarial, fixada no anexo I, nos seguintes termos:

- Serão enquadrados no nível salarial que corresponde à categoria titulada;
- No novo nível salarial, ser-lhe-á atribuído o escalão salarial de valor igual à sua remuneração de base actual.

Samora Correia, 26 de Janeiro de 2005.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

António José de Pina Pereira, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato de Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial

Escalões

(Em euros)

| Nível 1 | Nível 2 | Nível 3 |
|---------|----------|----------|
| 870,43 | 1 430,60 | 1 920,09 |
| 855,08 | 1 361 | 1 884,46 |
| 840,84 | 1 314,95 | 1 848,83 |
| 826,59 | 1 280,42 | 1 818,13 |
| 812,32 | 1 211,92 | 1 795,11 |
| 799,72 | 1 180,67 | 1 772,10 |
| 787,12 | 1 147,78 | 1 749,07 |
| 775,60 | 1 114,90 | 1 726,05 |
| 749,29 | 1 086,37 | 1 697,55 |
| 732,30 | 1 063,36 | 1 673,44 |
| 715,30 | 1 048,58 | 1 650,41 |
| 701,06 | 1 033,78 | 1 666,33 |
| 686,82 | 1 018,97 | 1 604,92 |
| 678,59 | 1 001,43 | 1 582,44 |
| 669,82 | 984,44 | 1 559,42 |
| 661,59 | 967,45 | 1 536,40 |
| 652,83 | 949,91 | 1 500,78 |
| 629,27 | 932,92 | 1 475,01 |
| 606,24 | 915,93 | 1 449,25 |
| 592,54 | 901,67 | 1 430,60 |
| 581,03 | 887,42 | 1 412,52 |
| 572,79 | 870,43 | 1 394,44 |
| 564,04 | 855,08 | 1 377,45 |
| 555,27 | 840,84 | 1 361 |
| 547,04 | 826,59 | 1 337,98 |
| 538,26 | 812,32 | 1 314,95 |
| 529,51 | 799,72 | 1 297,96 |
| 522,92 | 787,12 | 1 280,42 |
| 516,90 | 775,60 | 1 263,42 |
| 511,41 | 749,29 | 1 246,45 |
| 505,38 | 732,30 | 1 228,89 |
| 499,90 | 715,30 | 1 211,92 |
| 493,87 | 701,06 | 984,29 |
| 487,29 | 686,82 | |
| 480,17 | 678,59 | |
| 474,14 | 669,82 | |
| 467,57 | 661,59 | |
| 462,09 | 652,83 | |
| 456,05 | 629,27 | |
| 451,13 | 606,24 | |
| 444,55 | | |
| 437,96 | | |
| 431,39 | | |
| 425,37 | | |
| 419,33 | | |
| 414,39 | | |
| 411,06 | | |

| Subsídios de expressão pecuniária | Em euros |
|--|---|
| Refeições em deslocações | 12,61 2,74 |
| Subsídios para grandes deslocações | 9,87 |
| Abono para falhas/mês | 35,64 |
| Subsídios de alimentação/dia | 5,63 |
| Subsídio de chefia | 49,34 |
| Diuturnidades | 27,41 54,82 82,23 109,64 137,05 |

ANEXO II

Definição de categorias

| | Categorias |
|--|---|
| Nível salarial 3 — direcção tática, direcção executiva, liderança e assessoria. | <i>Quadro técnico de gestão (QTG).</i> — Dirige, ao nível intermédio da organização, com a responsabilidade tática e ou executiva, os recursos humanos, materiais e financeiros afectos à área a que superintende e é responsável pelos resultados expectáveis, previamente estabelecidos e ou plano de actividade e orçamento anual, podendo liderar projectos, com todas as responsabilidades de gestão inerentes e ter funções de assessoria. |
| Nível salarial 2 — execução operacional, execução técnica, coordenação e formação. | <p><i>Técnico executivo de informações e dados (TEI).</i> — Garante o eficiente tratamento de dados e informações respeitantes às actividades do serviço em que está integrado, de acordo com as rotinas instituídas. Elabora indicadores de gestão, regista-os e disponibiliza-os em tempo útil, de modo a sustentar com eficiência e eficácia o funcionamento da empresa. Elabora informações e relatórios e intervém na elaboração e no controlo de orçamentos. Interage com os utilizadores internos e externos salvaguardando o bom nível dos serviços da empresa e a sua imagem pública. Coordena outros trabalhadores em função das necessidades que decorram da sua actividade.</p> <p><i>Técnico de gestão de clientes (TGC).</i> — Vende produtos e ou serviços e assegura as tarefas inerentes à actividade comercial, de acordo com as estratégias e procedimentos estabelecidos. Gere carteiras de clientes. Assegura o bom relacionamento dos clientes com a empresa, prestando eficientemente as informações adequadas à sustentação de relações fidelizadas. Assegura a prospecção de novos clientes. Elabora relatórios circunstanciados sobre os clientes, produtos e mercados, analisando os respectivos pontos fortes e fracos tendo em vista o aumento das receitas, a melhoria das relações com os clientes e da qualidade, de um modo geral.</p> <p><i>Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS).</i> — Responsável, aos níveis técnico e operacional, pela execução das campanhas de produção da Companhia, de acordo com um plano de desenvolvimento estratégico e tático. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio afecto à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de <i>outsourcing</i>.</p> <p><i>Responsável técnico da frota e da manutenção (RTFM).</i> — Responsável executivo aos níveis técnico e operacional pelas acções de operação, manutenção e conservação das frotas da Companhia — viaturas, máquinas e outros equipamentos —, assim como pelas obras e conservação das suas instalações. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio afecto à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de <i>outsourcing</i>.</p> |
| Nível salarial 1 — execução de tarefas de apoio complementar não especializado. | <p><i>Empregado de serviços de apoio geral (ESAG).</i> — Executa tarefas não especializadas, que não requeiram aprendizagem de longa duração, de apoio geral às actividades da empresa. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera máquinas, desde que habilitado para o efeito.</p> <p><i>Empregado de apoio à produção (EAP).</i> — Executa tarefas não especializadas, que não requerem aprendizagem de longa duração, de apoio geral à produção, designadamente nas áreas da agro-pecuária e florestal. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera com máquinas, desde que habilitado para o efeito.</p> <p><i>Empregado de condução de viaturas máquinas e equipamentos (EC).</i> — Conduz viaturas e opera máquinas agrícolas ou industriais para as quais está legalmente habilitado. Cuida da manutenção e conservação de viaturas, máquinas e equipamentos e colabora em reparações ligeiras. É responsável pela segurança das pessoas e cargas que transporta, nos termos da lei. Quando opera máquinas agrícolas, executa as tarefas de apoio complementar cometidas ao ESAG, desde que estas sejam essenciais para o integral cumprimento das tarefas em tempo útil.</p> <p><i>Empregado de serviços oficinais (ESO).</i> — Executa tarefas de apoio geral na área da manutenção, designadamente trabalhos de soldadura, electricidade, serralharia, mecânica e pintura. Diagnostica avarias e procede a reparações e afinações de viaturas e máquinas. Efectua a manutenção e conservação, executa peças e ligações de metais e monta estruturas metálicas. Assegura a limpeza dos locais de trabalho onde opera e é responsável pelos materiais e equipamentos que utiliza.</p> |

ANEXO III

Correspondência das antigas às novas categorias

| | Categorias |
|--|--|
| Nível salarial 3 — direcção tática, direcção executiva, liderança e assessoria. | Quadro técnico de gestão (QTG) — corresponde às seguintes antigas categorias: quadro técnico do nível I, quadro técnico do nível II, quadro técnico do nível III, quadro técnico do nível IV e estagiário/licenciado e bacharel. |
| Nível salarial 2 — execução operacional, execução técnica, coordenação e formação. | <p>Técnico executivo de informações e dados (TEI) — corresponde às seguintes antigas categorias: técnico administrativo, secretário de administração, escriturário e rececionista/operador de comunicações.</p> <p>Técnico de gestão de clientes (TGC).</p> <p>Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS).</p> <p>Responsável técnico da frota e da manutenção (RTFM) — corresponde à seguinte antiga categoria: chefe de oficinas e encarregado.</p> |

| | Categories |
|---|--|
| Nível salarial 1 — execução de tarefas de apoio complementar não especializado. | Empregado de apoio à produção principal (EAPP) — corresponde às seguintes antigas categorias: auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética, campino, guarda-florestal auxiliar e arrozeiro. Empregado de serviços oficinais (ESO) — corresponde às seguintes antigas categorias: mecânico de automóveis, soldador, lubrificador e ajudante de construção civil. Empregados de serviços de apoio geral (ESAG) — corresponde às seguintes antigas categorias: fiel armazém principal, fiel de armazém de 2.ª, ajudante de fiel de armazém, contínuo e trabalhador de limpeza. Empregado de apoio à produção (EAP) — corresponde às seguintes antigas categorias: ajudante de equitador, tratador, guarda de propriedade e trabalhador agrícola. Empregado de condução de viaturas máquinas e equipamentos (EC) — corresponde às seguintes antigas categorias: motorista e operador de máquinas agrícolas. |

ANEXO IV

Regulamentação de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento estabelece os princípios e as normas gerais a observar na avaliação de desempenho na Companhia das Lezírias.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Companhia das Lezírias, adiante designada por Companhia e constitui anexo ao presente AE.

Artigo 3.º

Objectivos

Para além do objectivo final e principal, de racionalização do factor trabalho, a avaliação de desempenho visa realizar os seguintes objectivos parcelares e intercalares:

- a) Dar a conhecer a cada colaborador o contributo funcional que dele se espera para que os objectivos da Companhia das Lezírias se realizem;
- b) Comprometer cada colaborador com os objectivos individuais e da Companhia;
- c) Assegurar a cada trabalhador as melhores condições de desenvolvimento pessoal e profissional;
- d) Assegurar as melhores condições de gestão e de liderança;
- e) Melhorar a percepção dos desempenhos individuais e das áreas;
- f) Institucionalizar uma gestão personalizada nos domínios dos salários das carreiras e da formação, com vista ao desenvolvimento dos recursos humanos contratados e, assim, da organização;
- g) Fomentar a todos os níveis uma cultura de comunicação efectiva e permanente entre cada trabalhador e a sua hierarquia, numa óptica de gestão participativa por objectivos.

Artigo 4.º

Os intervenientes na avaliação de desempenho e respectivas competências

Na avaliação de desempenho participam activamente os seguintes agentes:

- 1) A hierarquia imediata do trabalhador:
 - a) Que procede à avaliação, definindo o plano dos contributos expectáveis do tra-

- balhador para o período de avaliação e ainda os parâmetros de avaliação futura;
- b) Que, ao longo do período de avaliação, acompanha o desempenho do trabalhador de forma a ajudá-lo a cumprir as realizações a que este se comprometeu;
- c) Que, no termo do período da avaliação, dá conhecimento a cada trabalhador avaliado dos resultados por ele obtidos;

2) O colaborador avaliado:

- a) Que participa activamente com o avaliador em todo o processo de avaliação;
- b) Que toma prévio conhecimento do contributo que dele se esperará ao longo do período de avaliação e dos parâmetros mediante os quais o seu desempenho vai ser avaliado;
- c) Que toma conhecimento, no final do período de avaliação, dos resultados da avaliação por si obtidos;

3) O dirigente de topo da área do avaliado que visa a avaliação, designadamente com o objectivo de assegurar a aplicação correcta do sistema, por parte dos avaliadores e dos avaliados.

Artigo 5.º

Periodicidade da avaliação

A periodicidade de cada aplicação será anual e coincidirá com o ano civil.

Artigo 6.º

Os factores de avaliação

Cada colaborador será avaliado mediante dois factores de avaliação:

- a) O grau de realização, ao nível dos objectivos atribuídos;
- b) As competências, que correspondem aos atributos pessoais mais importantes para a função.

Artigo 7.º

Expressão dos resultados

O sistema de avaliação de desempenho compreende o seguinte esquema processual de pontuação e classificação:

- 1 — Cada um dos itens de cada um dos dois factores de avaliação previstos pelo sistema de avaliação de

desempenho será objecto de avaliação, de acordo com as seguintes correspondências:

| Qualificação | Pontuação para qualificação final (pontos) |
|---------------------------|--|
| <i>Inaceitável</i> | 1 |
| <i>Insuficiente</i> | 2 |
| <i>Mediano</i> | 3 |
| <i>Bom</i> | 4 |
| <i>Excelente</i> | 5 |

2 — A avaliação global de cada um dos dois factores de avaliação previstos pelo sistema corresponderá à média aritmética dos pontos obtidos nos respectivos itens.

3 — Finalmente, a avaliação final geral do desempenho do trabalhador corresponderá à média aritmética dos pontos obtidos em cada um dos dois factores de avaliação previstos pelo sistema.

4 — A avaliação final geral de cada trabalhador será expressa numa das qualificações previstas pelo sistema, de *Inaceitável* a *Excelente*, e decorrerá da pontuação obtida na avaliação global, de acordo com o quadro geral de correspondências em vigor para o efeito.

Artigo 8.º

Fases processuais

1 — O sistema desenvolve-se em quatro fases:

- A fase de fixação dos objectivos e comprometimento;
- A fase da avaliação contínua;
- A fase da avaliação final;
- A fase do tratamento de dados e dos relatórios finais.

2 — A fase de fixação dos objectivos e comprometimento ocorre imediatamente antes do início do período de avaliação e destina-se:

- Ao esclarecimento de cada trabalhador sobre os objectivos da Companhia para o período considerado;
- Ao esclarecimento de cada colaborador sobre a participação de que a Companhia espera dele;
- A fixação pela hierarquia dos objectivos e das competências individuais a desenvolver ao nível pessoal;
- Ao conhecimento pelo trabalhador dos parâmetros mediante os quais a sua avaliação irá ser feita.

3 — A fase da avaliação contínua coincidirá com o período da avaliação e destina-se:

- Ao acompanhamento do trabalho do avaliado, por parte do avaliador, de forma a ajudá-lo na correcção atempada dos desvios de actuação face aos compromissos assumidos;
- Ao registo, pelo avaliador, dos factos que caracterizam os resultados do trabalho, assim como as competências e as atitudes do avaliado ao longo do período de avaliação, desde o início até ao seu termo.

4 — A fase da avaliação final ocorre imediatamente após o termo do período da avaliação e destina-se:

- À elaboração, pelo avaliador, do relatório da avaliação final, com proposta das soluções de desenvolvimento, designadamente das que, não

estando ao seu alcance de intervenção, se mostrem necessárias para a melhoria da motivação e assim da produtividade;

- Ao conhecimento pelo avaliado da apreciação final do avaliador e da respectiva fundamentação;
- À manifestação fundamentada pelo avaliado da sua concordância ou não concordância;
- Ao envio, para os órgãos competentes, dos relatórios finais de avaliação, para efeitos de registo, tratamento de dados e elaboração dos relatórios finais gerais sobre cada aplicação anual.

5 — A fase de tratamento de dados e relatório final ocorre imediatamente a seguir à recepção dos relatórios de avaliação e destina-se à elaboração do relatório detalhado sobre a aplicação, sobre as avaliações a nível individual e dos grupos e ainda a apresentação de propostas de correcção processual que se mostrem eventualmente necessárias para a melhoria da eficácia e da eficiência do sistema.

Artigo 9.º

Postura dos avaliadores no processo

Designadamente, a fase de fixação de objectivos e de comprometimento e a fase de avaliação final ocorrerão por entrevista personalizada com cada trabalhador a avaliar, devendo as mesmas ser convenientemente preparadas de forma a garantirem-se as melhores condições de participação, envolvimento e esclarecimento mútuo.

Artigo 10.º

Ficha de avaliação

Todas as informações respeitantes à avaliação de desempenho, desde o início até ao termo de cada aplicação, assim como as assinaturas e comentários de todos os intervenientes (avaliador e avaliado) serão registadas na ficha de avaliação de desempenho normalizada pela Companhia.

Artigo 11.º

Avaliação em casos de transferência de trabalhadores ou chefias

1 — Ocorrendo a transferência de serviço de um trabalhador, a avaliação será sempre elaborada pela última das chefias, observando-se no entanto as seguintes regras processuais:

- A avaliação final respeitará escrupulosamente os compromissos assumidos entre a chefia anterior e o trabalhador, aquando da entrevista de fixação objectivos e de comprometimento caso os parâmetros gerais para a avaliação ao longo do período não tenham sido entretanto alterados, por esta, com o trabalhador;
- O avaliador, na avaliação final, atenderá aos resultados da avaliação parcial feita pela chefia anterior, tendo em conta também os pesos temporários das duas situações de dependência hierárquica.

2 — Ocorrendo a substituição de uma chefia, então, a avaliação será realizada pela última, observando-se também nestas circunstâncias as regras processuais referidas no número anterior.

Depositado em 9 de Fevereiro de 2005, a fl. 83 do livro n.º 10, com o n.º 34/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma Associação e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2004, e 41, de 8 de Novembro de 2004:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Encarregado de sector.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de veterinário.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Adegueiro.

Apontador.

Caldeireiro.

Carvoeiro.

Mestre lagareiro.

Operador de máquinas agrícolas.

Operador de máquinas industriais.

Trabalhador de estufa qualificado.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém agrícola.

6 — Profissionais semiqualficados (especializados).

6.2 — Produção:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.

Apanhador de pinhas.

Arrozeiro.

Calibrador de ovos.

Capataz agrícola.

Carreiro ou almocreve.

Caseiro.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.

Empador ou armador de vinha.

Enxertador.

Espalhador de química.

Gadanhador.

Guarda de portas de água.

Guarda, tratador de gado ou campino.

Jardineiro.

Limpador de árvores ou esgalhador.

Moto-serrista.

Ordenhador.

Podador.

Prático apícola.

Prático piscícola.

Resineiro.

Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Tirador de cortiça amadia ou empilhador.

Tosquiador.

Trabalhador avícola qualificado.

Trabalhador cunícola qualificado.

Trabalhador de adega.

Trabalhador de descasque de madeiras.

Trabalhador de estufas.

Trabalhador de lagar.

Trabalhador de valagem.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda de propriedades ou florestal.

7.2 — Produção:

Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino.

Trabalhador agrícola.

Trabalhador auxiliar.

Trabalhador avícola.

Trabalhador cunícola.

Trabalhador frutícola.

Trabalhador de salina.

Trabalhador horto-florícola ou hortelão.

A — Praticantes e aprendizes:

Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Profissionais integrados em dois níveis (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de exploração agrícola.

Feitor.

CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros — Revisão global — Constituição da comissão paritária.

De harmonia com o estipulado nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 64.ª do CCT entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros — Revisão global, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, foi constituída pelas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da associação de empregadores:

Licenciados João Rafael Almeida, Joaquim Valente e João Alvarenga (efectivos);

Licenciados Manuel António Madama, Margarida Amador e Manuel Manso Nunes, irmão José Luís Ribeiro Pedrinho, irmão António das Neves Leal e padre Manuel Rocha (suplentes).

Em representação das associações sindicais:

Manuel António Pinto André, Victor Manuel Nunes Monteiro e Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos (efectivos);
Conceição Maria Martins Peixoto, Maria Teresa Nunes Santos, António Ferreira Neto Teixeira, Manuel Domingues Pinto Vieira, António Alberto Soares Caldeira e Maria da Fé Baptista Carvalho (suplentes).

CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Revisão global — Constituição da comissão paritária.

De harmonia com o estipulado nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 64.ª do CCT entre a AEEP — Associação dos Esta-

belecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros — Revisão global, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, foi constituída pelas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da associação de empregadores:

Licenciados João Rafael Almeida, Joaquim Valente e João Alvarenga (efectivos);
Licenciados Manuel António Madama, Margarida Amador e Manuel Manso Nunes, irmão José Luís Ribeiro Pedrinho, irmão António das Neves Leal e padre Manuel Rocha (suplentes).

Em representação das associações sindicais:

Licenciados Manuel José Sousa Santos Frade, Maria do Carmo Alves Fernandes e Vítor Manuel Vicente Coelho (efectivos);
Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso, Carlos Alberto Guimarães, António Carlos Silva Santos, Carlos Manuel Dias Pereira e licenciados Dina Teresa C. Botelho F. Carvalho e Bruno Domingues (suplentes).

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Pilotos de Aviação Civil — SPAC Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 23 de Novembro de 2004.

TÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação, âmbitos subjectivo, objectivo e geográfico

1 — O Sindicato é designado por SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, ou, abreviadamente, SPAC.

2 — O SPAC é uma associação sindical portuguesa de pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente.

3 — O âmbito de actuação do SPAC situa-se no território de Portugal continental e insular.

Artigo 2.º

Sede

1 — O SPAC tem a sua sede em Lisboa, na Rua de Frei Tomé de Jesus, 8, 8-A, 1749-057 Lisboa.

2 — Mediante proposta da direcção submetida a deliberação da assembleia geral, a sede pode ser transferida,

serem criadas delegações ou outras formas de representação, em Lisboa ou em outras localidades, no âmbito geográfico referido no artigo 1.º, n.º 3.

3 — As delegações e outras formas de representação poderão ser económica e financeiramente autónomas, nos termos que resultarem da proposta da direcção a submeter à deliberação da assembleia geral.

TÍTULO II

Princípios fundamentais, atribuições e competências

Artigo 3.º

Princípios fundamentais

1 — O SPAC é independente do Estado, de quaisquer outras pessoas colectivas de direito público, do patronato, dos partidos políticos e de instituições religiosas.

2 — A organização e gestão do SPAC regem-se por princípios democráticos, sendo garantida a eleição livre e a destituição dos seus órgãos, bem como a livre discussão de todas as questões sindicais.

Artigo 4.º

Atribuições

Constituem atribuições do SPAC:

- a) A defesa e promoção, individual ou colectiva, dos direitos e interesses profissionais, sociais e morais dos seus associados;
- b) A representação dos seus associados perante quaisquer instâncias ou autoridades, nomeadamente junto das respectivas entidades empregadoras e dos órgãos do poder político, administrativo e judicial, para defesa e promoção dos direitos e interesses referidos na alínea anterior;
- c) A prestação de assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;
- d) A participação na elaboração da legislação relacionada com a actividade profissional dos seus associados;
- e) A promoção da solidariedade e união entre os seus associados;
- f) A promoção do aperfeiçoamento profissional, técnico, social e cultural dos seus associados;
- g) A promoção e organização de acções conducentes à concretização das justas pretensões dos associados;
- h) A colaboração com as autoridades competentes, nacionais ou internacionais, com outras associações profissionais e com as empresas de transporte aéreo no sentido do desenvolvimento da aviação civil.

Artigo 5.º

Competências

Com vista à prossecução das atribuições referidas no artigo anterior, compete ao SPAC:

- a) Outorgar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

- b) Fiscalizar e promover a aplicação dos instrumentos referidos na alínea anterior e da legislação do trabalho em geral;
- c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações de carácter público ou privado;
- d) Manter informados os seus associados, nomeadamente, promovendo a edição de jornais, boletins ou circulares.

TÍTULO III

Dos associados, quotização e regime disciplinar

CAPÍTULO I

Dos associados

SECÇÃO I

Admissão

Artigo 6.º

Filiação

1 — Podem filiar-se no SPAC todos os pilotos que, cumulativamente, preenchem os seguintes requisitos:

- a) Possuam licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente;
- b) Exerçam a sua actividade profissional de piloto no território nacional.

2 — Os pilotos de nacionalidade portuguesa, possuidores da licença referida na alínea a) do número anterior e que exerçam a sua actividade no estrangeiro, podem filiar-se no SPAC, competindo à direcção proceder ao respectivo enquadramento como associado com regime especial.

3 — Os pilotos de nacionalidade estrangeira, possuidores da licença referida na alínea a) do n.º 1, ou de outra reconhecida pela autoridade aeronáutica competente e que respeite os requisitos exigidos por tal autoridade para a emissão da licença portuguesa, só poderão filiar-se no SPAC se vinculados por contrato de trabalho ou outro vínculo jurídico que, nos termos legais, legitime o exercício da respectiva actividade no território nacional e em empresa de transporte aéreo portuguesa ou, se estrangeira, com estabelecimento permanente em Portugal.

4 — Nenhum associado poderá estar filiado em outro sindicato com o mesmo âmbito do SPAC, com excepção daqueles que exercerem a sua actividade profissional no estrangeiro.

Artigo 7.º

Admissão

1 — A admissão dos associados é da competência da direcção.

2 — O pedido de admissão deve ser formulado por escrito e ser dirigido ao presidente da direcção, devendo conter os seguintes elementos:

- a) Cópia dos documentos comprovativos da habilitação para o desempenho da profissão, nos termos do artigo 6.º, n.º 1, alínea a);
- b) Cópia de contrato de trabalho ou documento comprovativo de vínculo jurídico que, nos termos legais, legitime o exercício da respectiva actividade no território nacional ou no estrangeiro;
- c) Declaração de integral conhecimento e adesão aos estatutos do SPAC;
- d) Indicação do domicílio e demais contactos para efeitos de recepção e conhecimento de futuras comunicações;
- e) Assinatura do candidato.

3 — A decisão de admissão tomada pela direcção deve ser comunicada por escrito ao candidato no prazo máximo de 90 dias a contar da recepção do respectivo pedido.

4 — O pedido de admissão é um acto pessoal, o qual não pode ser efectuado por procurador ou por qualquer outro representante.

Artigo 8.º

Recusa de admissão

1 — A direcção pode recusar a admissão de um candidato, nomeadamente se este:

- a) Tiver prestado falsas declarações;
- b) Não preencher os requisitos constantes do artigo 6.º;
- c) Não formular o pedido de admissão nos termos indicados no artigo anterior.

2 — A admissão baseada em falsas declarações é nula, produzindo tal nulidade efeitos a partir da data da deliberação da direcção que tiver determinado o cancelamento da inscrição de associado.

3 — A recusa de admissão deve ser fundamentada e comunicada por escrito ao requerente da mesma no prazo máximo de 90 dias a contar da recepção do pedido de admissão.

4 — A direcção pode remeter o processo de admissão de um candidato para deliberação em assembleia geral, a convocar no prazo máximo de 60 dias a contar da data de recepção do pedido de admissão.

Artigo 9.º

Associados — Categorias

1 — São estabelecidas as seguintes categorias de associados:

- a) Jubilados;
- b) Efectivos;
- c) Com regime especial;
- d) Honorários.

2 — A modificação das condições e requisitos especificamente requeridos para cada categoria de associado

implicará automaticamente a sujeição do respectivo associado ao regime próprio da nova categoria que lhe corresponda em virtude da supramencionada modificação, na data em que ela se verifique e se o contrário não estiver expressamente previsto nos presentes Estatutos.

Artigo 10.º

Associados jubilados

São associados jubilados os pilotos reformados.

Artigo 11.º

Regime

1 — Os associados jubilados gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2 — Os associados jubilados só poderão desempenhar funções na mesa da assembleia geral ou no conselho fiscal.

3 — Os pilotos que, exercendo um mandato em órgão/estrutura electiva do SPAC, adquiram, no decurso do referido mandato, as condições para a passagem à categoria de jubilados continuarão a exercer as respectivas funções no órgão para que foram eleitos até ao termo do mandato.

4 — Os associados jubilados estão isentos do pagamento de quotas.

Artigo 12.º

Associados efectivos

1 — São associados efectivos os pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente que exerçam a sua actividade profissional em território nacional.

2 — Os associados efectivos gozam de todos os direitos e encontram-se submetidos a todos os deveres previstos nestes estatutos.

Artigo 13.º

Associados com regime especial

São associados com regime especial:

- a) Os pilotos que, por situação de incapacidade, tenham definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente;
- b) Os pilotos de nacionalidade portuguesa, possuidores de licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, que exerçam a sua actividade profissional no estrangeiro;
- c) Os pilotos que estejam em situação de desemprego;
- d) Todos os pilotos que não possam pertencer às outras categorias de associados.

Artigo 14.º

Regime

1 — Os associados com regime especial gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2 — Os pilotos de nacionalidade portuguesa possuidores de licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, e que exerçam a sua actividade profissional no estrangeiro não poderão apresentar e integrar listas de candidatura a cargos nos órgãos do SPAC.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o exercício da actividade profissional no estrangeiro na pendência do mandato e por período superior a três meses determina, para o respectivo piloto, a cessação do mesmo.

4 — Os pilotos que estejam em situação de desemprego, ou aqueles que por situação de incapacidade tenham definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente, estão isentos do pagamento de quotas.

5 — Os associados que, por situação de incapacidade, tenham definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente passarão automaticamente à categoria de associado jubilado quando se reformarem.

6 — O regime aplicável aos pilotos que não são ou não possam pertencer às outras categorias de associados é definido pela direcção.

Artigo 15.º

Associados honorários

1 — São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que desenvolvam ou hajam desenvolvido acções relevantes e meritórias em favor da aviação civil e ou do SPAC.

2 — A concessão da qualidade de associado honorário nos termos do número anterior é da competência da assembleia geral, mediante proposta submetida pela direcção.

Artigo 16.º

Regime

1 — Os associados honorários gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2 — Os associados honorários não poderão votar em assembleia geral, sectorial ou de empresa, e estão isentos do pagamento de quotas.

3 — Os associados honorários não gozam de capacidade eleitoral activa nem de capacidade eleitoral passiva.

SECÇÃO II

Direitos e deveres dos associados

Artigo 17.º

Direitos

São direitos dos associados, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos:

- a) Participar e intervir nas assembleias e reuniões do SPAC, podendo, nomeadamente, apresentar propostas, moções, requerimentos ou outros documentos pertinentes;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos/estruturas do SPAC;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, sectorial ou de empresa;
- d) Participar em todas as actividades do SPAC;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo SPAC ou por organizações em que este esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser esclarecidos pelos órgãos/estruturas do SPAC dos motivos e fundamentos dos actos destes;
- g) Recorrer para a assembleia geral das decisões tomadas em sede disciplinar, bem como de todas as decisões tomadas em infracção aos estatutos ou contrárias a deliberações validamente tomadas;
- h) Ter acesso às contas, orçamentos e outros documentos, desde que não classificados como confidenciais pela direcção, com exclusão dos associados honorários.

Artigo 18.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer respeitar as disposições dos estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos competentes, nomeadamente da assembleia geral, sectorial ou de empresa, tomadas de acordo com o disposto nos estatutos;
- c) Participar nas actividades do SPAC e manter-se delas informados, nomeadamente participando na assembleia geral, sectorial ou de empresa, nos termos dos estatutos, ou ainda em grupos de trabalho, desempenhando as funções para que foram eleitos ou nomeados, salvo impedimento por motivo justificado;
- d) Desempenhar as funções nas comissões ou delegações para que foram nomeados pela direcção e ou eleitos, salvo motivo impeditivo devidamente justificado;
- e) Apresentar estudos e outros documentos de trabalho solicitados pela direcção;
- f) Pagar pontualmente as quotizações, ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos;
- g) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução das suas atribuições e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- h) Respeitar e tratar com urbanidade os membros dos órgãos/estruturas do Sindicato e os demais associados;
- i) Comunicar à direcção do SPAC, no prazo máximo de 30 dias, a alteração da sua situação

profissional, a mudança de domicílio ou demais contactos, a reforma, a incapacidade por doença, a alteração da remuneração, a situação de desemprego, o cancelamento temporário ou definitivo da licença a que se refere o artigo 1.º, n.º 2, ou ainda quando deixarem de exercer a actividade profissional de piloto.

SECÇÃO III

Suspensão, perda da qualidade e readmissão de associado

Artigo 19.º

Suspensão temporária da qualidade de associado

1 — É suspensa temporariamente a qualidade de associado a todo o piloto que:

- a) Sendo associado efectivo, deixe de pagar as suas quotas durante um período de três meses consecutivos;
- b) Sendo possuidor de licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente e que exerça a sua actividade no estrangeiro, deixe de pagar as suas quotas durante um período de seis meses consecutivos.

2 — A direcção comunicará ao respectivo piloto a suspensão temporária da qualidade de associado no prazo de 30 dias a contar da data da ocorrência dos factos mencionados no número anterior, através de carta registada com aviso de recepção expedida para o domicílio daquele.

3 — A suspensão temporária da qualidade de associado determina a perda de todos os direitos inerentes à respectiva categoria, embora não exonere o associado do cumprimento dos restantes deveres a que, nos termos dos estatutos, está adstrito.

Artigo 20.º

Perda da qualidade de associado

1 — Independentemente da respectiva categoria, perdem a qualidade de associado os pilotos que:

- a) O requeiram através de carta, registada com aviso de recepção ou pessoalmente com registo de entrega, dirigida ao presidente da direcção do SPAC;
- b) Cessem a actividade profissional de piloto, salvo se por efeito de reforma, cancelamento definitivo da licença de voo pela autoridade aeronáutica competente ou situação de desemprego, nos termos dos artigos 10.º e 13.º, alíneas a) e c);
- c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Estejam filiados em outro sindicato com o mesmo âmbito do SPAC, com excepção daqueles que exerçam a sua actividade profissional no estrangeiro;
- e) Deixem de proceder ao pagamento da respectiva quotização, nos termos dos números seguintes.

2 — Perdem a qualidade de associado os associados efectivos que deixem de pagar as suas quotas durante

um período de seis meses consecutivos e não procedam ao seu pagamento no prazo de um mês após a recepção de carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.

3 — Perdem a qualidade de associado os associados com regime especial possuidores de licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente e que exerçam a sua actividade profissional no estrangeiro, que deixem de pagar as suas quotas durante um período de um ano e não procedam ao seu pagamento no prazo de dois meses após a recepção de carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.

4 — A decisão sobre a perda da qualidade de associado prevista nas alíneas d) e e) do n.º 1 e nos n.ºs 2 e 3 é da competência da direcção, após a verificação dos respectivos pressupostos.

5 — A decisão referida no número anterior deve ser comunicada ao associado por escrito, através de carta registada com aviso de recepção ou pessoalmente com registo de entrega.

6 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, o qual deverá ser interposto no prazo de 10 dias a contar da data da recepção da carta referida no número anterior.

Artigo 21.º

Perda da qualidade de associado honorário

1 — As entidades referidas no artigo 15.º, n.º 1, perdem a qualidade de associado honorário por extinção da personalidade do titular ou se tiverem praticado actos lesivos para a imagem e bom nome do SPAC, para a aviação civil ou para a profissão de piloto.

2 — A decisão de perda da qualidade de associado honorário nos casos mencionados no número anterior é da competência da assembleia geral mediante proposta submetida pela direcção.

Artigo 22.º

Perda da qualidade de associado com regime especial

1 — Os pilotos desempregados perdem a qualidade de associado com regime especial se passarem a exercer uma actividade diversa da actividade de piloto, salvo se a direcção, a pedido do associado em causa, entender que se justifica a manutenção daquela qualidade.

2 — A decisão da perda da qualidade de associado com regime especial no caso do número anterior é da competência da direcção.

3 — A decisão referida no número anterior deve ser comunicada ao associado por escrito, através de carta registada com aviso de recepção ou pessoalmente com registo de entrega.

4 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, o qual deverá ser interposto no prazo de 10 dias a contar da recepção da carta mencionada no n.º 3.

Artigo 23.º

Readmissão de associado

1 — A readmissão de associado é da competência da direcção.

2 — Poderão ser readmitidos como associados do SPAC os pilotos que, satisfazendo os requisitos e condições de admissão previstos nos artigos 6.º e 7.º, não tenham perdido por mais de uma vez a qualidade de associado por falta de pagamento de quotas e se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Terem perdido a qualidade de associado nos termos das alíneas *b)* e *d)* do artigo 20.º, n.º 1, ou do artigo 22.º, n.º 1;
- b) Tendo perdido a qualidade de associado nos termos das alíneas *a)* e *e)* do n.º 1 e dos n.ºs 2 ou 3 do artigo 20.º, tenham estado desvinculados do SPAC por período não inferior a cinco anos.

3 — No caso da alínea *b)* do número anterior, o associado deverá, simultaneamente com o pedido de readmissão, proceder ao pagamento da quantia em dívida à data da perda daquela qualidade, acrescida dos respectivos juros de mora à taxa supletiva legal e da quantia correspondente a dois anos de quotas, calculada de acordo com os montantes aplicáveis à data do pedido de readmissão.

4 — O pedido de readmissão deve ser formulado por escrito e ser dirigido ao presidente da direcção, sendo correspondentemente aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 7.º e 8.º

5 — A direcção, se o entender, pode submeter o pedido de readmissão a deliberação da assembleia geral.

6 — A readmissão de associado que haja sido objecto de pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respectivo pedido de readmissão por maioria qualificada de dois terços dos associados presentes ou representados.

CAPÍTULO II

Da quotização

Artigo 24.º

Quotas

1 — As quotas constituem receitas do Sindicato e podem ser ordinárias ou suplementares.

2 — As quotas ordinárias são pagas mensalmente pelo associado; as quotas suplementares são definidas em assembleia geral, sectorial ou de empresa, mediante proposta da direcção, devendo ser pagas no prazo fixado na respectiva deliberação.

3 — O montante das quotas é calculado da seguinte forma:

Para os associados efectivos, a quotização corresponde a 1,3 % do respectivo vencimento mensal líquido passivo de desconto em sede de IRS.

4 — A quotização mensal dos associados com regime especial referidos no artigo 13.º, alíneas *b)* e *d)*, é fixada pela direcção.

5 — A direcção deverá apresentar na assembleia geral que delibere sobre o relatório e contas e parecer do conselho fiscal, nos termos do artigo 42.º, alínea *d)*, os montantes a fixar nos termos do n.º 4 supra.

6 — As disposições relativas à quota ordinária aplicam-se, com as devidas adaptações, à quota suplementar, sem prejuízo do teor da deliberação tomada na respectiva assembleia.

7 — A assembleia geral, sectorial ou de empresa que tiver deliberado o pagamento de quota suplementar deve fixar o respectivo regime de pagamento.

8 — Para efeitos do disposto no presente artigo, compreendem-se no vencimento mensal todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro.

Artigo 25.º

Isenção

1 — Estão isentos do pagamento de quotas:

- a) Os associados jubilados;
- b) Os associados honorários;
- c) Os associados que estejam em situação de desemprego ou aqueles que por situação de incapacidade tenham definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente.

2 — Mediante requerimento fundamentado e em situações excepcionais, a direcção poderá isentar do pagamento de quotas ou fixar regime especial para os associados que assim o requeriram.

3 — A decisão da direcção será reduzida a escrito e devidamente registada em acta, devendo fixar as condições da isenção.

Artigo 26.º

Cobrança

1 — A cobrança de quotas será efectuada mediante dedução na fonte do valor da quota sindical a efectuar pela respectiva entidade empregadora, de acordo com declaração expressa do associado.

2 — A dedução da quota referida no número anterior deverá ser creditada à ordem do SPAC, devendo o associado conferir autorização à respectiva entidade empregadora para proceder em conformidade.

3 — Em alternativa do disposto nos números anteriores, a dedução da quota poderá ser efectuada mediante débito em conta, devendo o associado conferir autorização a instituição de crédito para proceder em conformidade.

4 — Excepcionalmente, o pagamento poderá ser efectuado por outras formas, de acordo com declaração expressa do associado nesse sentido, devendo pagar uma taxa, determinada pela direcção, a título de despesas.

Artigo 27.º

Afectação

1 — As receitas provenientes das quotas destinam-se à cobertura das despesas necessárias ao desenvolvimento das atribuições e competências do SPAC.

2 — Uma percentagem da quota paga por cada associado ficará afectada e constituirá receita própria da comissão de empresa a que o associado está vinculado, competindo à direcção determinar a percentagem da quotização afectada àquela comissão.

3 — O esgotamento da receita mencionada no número anterior será suprido através de dotação com fundos provenientes de quotas suplementares dos associados dessa empresa.

4 — O fundo de reserva constituído pelas receitas que não sejam utilizadas no pagamento de despesas e encargos com a acção e funcionamento do SPAC só pode ser utilizado para cobertura das despesas da comissão de empresa após o esgotamento das receitas desta e mediante análise da direcção que, se assim o entender, poderá submeter a proposta a deliberação em assembleia geral.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 28.º

Sanções

1 — Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária de direitos;
- c) Expulsão.

2 — A determinação da sanção disciplinar aplicável é feita em função da culpa do associado e das circunstâncias concretas da ocorrência dos factos contrários aos estatutos.

3 — A aplicação de sanção disciplinar mais grave não depende de aplicação prévia de sanção disciplinar menos grave.

Artigo 29.º

Advertência por escrito

Incorrem na sanção de advertência por escrito todos os associados que, pela sua conduta profissional ou civil, contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos pilotos, ou que pratiquem actos contrários aos estatutos do SPAC ou dos seus regulamentos.

Artigo 30.º

Suspensão temporária de direitos

1 — Incorrem na sanção de suspensão temporária de direitos os associados que tenham sido alvo de advertência por escrito pela segunda vez ou que tenham praticado qualquer outro acto contrário aos estatutos do SPAC ou dos seus regulamentos, ou que contribuam,

notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos pilotos, e que não justifique a aplicação da sanção de advertência por escrito.

2 — A suspensão não poderá ser inferior a 12 nem superior a 36 meses.

Artigo 31.º

Expulsão

1 — Incorrem na sanção de expulsão os associados que:

- a) Tenham sido punidos por três vezes com a sanção de advertência por escrito;
- b) Não cumpram as deliberações da assembleia geral, sectorial ou de empresa;
- c) Pratiquem actos lesivos à ética profissional e aos interesses e direitos dos associados do SPAC.

2 — Incorrem ainda na sanção de expulsão todos os associados que tenham praticado qualquer acto contrário aos estatutos do SPAC ou dos seus regulamentos ou que contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos pilotos e cujo sancionamento não justifique a aplicação da sanção de advertência por escrito ou suspensão temporária de direitos.

Artigo 32.º

Princípio da audiência prévia

Nenhuma sanção pode ser aplicada sem que ao associado sejam concedidas todas as possibilidades de defesa no competente processo disciplinar, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 33.º

Competência disciplinar

1 — A direcção é o órgão competente para aplicação das sanções de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos.

2 — A assembleia geral, sectorial ou de empresa é o órgão competente para aplicação da sanção de expulsão.

3 — A deliberação de sanção de expulsão em assembleia sectorial ou de empresa deve ser tomada por maioria absoluta dos associados do sector ou empresa presentes ou representados, respectivamente.

Artigo 34.º

Processo disciplinar

1 — O procedimento disciplinar contra qualquer associado será obrigatoriamente reduzido a escrito e obedecerá sempre ao princípio do contraditório.

2 — O processo disciplinar poderá, caso tal se justifique, ser iniciado com uma fase de averiguações preliminares, da competência da direcção, cuja duração não deverá exceder 15 dias.

3 — A nota de culpa, em duplicado, será sempre notificada ao associado, pessoalmente com registo de

entrega ou expedida por correio registado com aviso de recepção, devendo conter a descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

4 — O associado tem um prazo de 20 dias contados da recepção da nota de culpa para consultar o processo e apresentar a sua defesa, também por escrito, podendo requerer as diligências probatórias pertinentes que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar rol de testemunhas.

5 — A decisão será tomada no prazo máximo de 30 dias a contar do termo da fase de instrução do processo referida no número anterior, sendo notificada ao associado nos termos constantes do n.º 3.

Artigo 35.º

Recursos

1 — Das sanções disciplinares de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos cabe recurso para a assembleia geral.

2 — O recurso deve ser interposto no prazo de 10 dias a contar da data em que o associado foi notificado da sanção disciplinar.

3 — Da aplicação da sanção de expulsão deliberada em assembleia sectorial ou de empresa cabe recurso para a assembleia geral, o qual deve ser interposto no prazo de 10 dias a contar da data em que o associado foi notificado da sanção disciplinar.

4 — A assembleia geral para apreciação do recurso referido no número anterior deverá ser convocada no prazo de 30 dias a contar da interposição daquele.

5 — A interposição de recurso contencioso de sanção de expulsão deliberada em assembleia sectorial ou de empresa preclui o direito de interpor recurso nos termos do número anterior.

TÍTULO IV

Organização e funcionamento

CAPÍTULO I

Órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 36.º

Órgãos do Sindicato

1 — Os órgãos do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A assembleia sectorial;
- c) A assembleia de empresa;
- d) A assembleia de grupo de empresas ou pluriempresarial;
- e) A mesa da assembleia geral;
- f) A direcção;
- g) O conselho fiscal.

2 — Os órgãos gerentes são:

- a) A direcção;
- b) O conselho fiscal.

Artigo 37.º

Duração do mandato

1 — Os órgãos do Sindicato são eleitos directamente para os respectivos cargos por um período de dois anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos por igual período de tempo, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O presidente de órgão gerente do Sindicato não poderá desempenhar tais funções por mais de dois mandatos consecutivos.

Artigo 38.º

Cessação do mandato

1 — O mandato dos membros dos órgãos do Sindicato pode cessar:

- a) Por incapacidade permanente e definitiva;
- b) Por destituição em assembleia geral;
- c) Por renúncia;
- d) Por incompatibilidade superveniente;
- e) Por caducidade.

2 — Os lugares vagos em consequência da cessação do mandato dos membros serão ocupados pelos respectivos suplentes, caso existam.

3 — Nos casos de renúncia colectiva ou renúncia da maioria dos membros da direcção, com excepção da destituição do órgão em assembleia geral, serão convocadas eleições no prazo máximo de 60 dias a contar da data da renúncia, sendo aplicável o disposto nos artigos 56.º e seguintes.

4 — Nos casos previstos no número anterior, os membros dos órgãos gerentes mantêm-se no exercício de funções até ao início do mandato dos novos órgãos, assegurando somente a gestão administrativa corrente do Sindicato, excepto mandato diverso conferido em assembleia geral, sectorial ou de empresa especialmente convocada para o efeito.

5 — Constitui renúncia colectiva a renúncia ao mandato efectuada por todos os membros do respectivo órgão.

6 — A cessação do mandato da direcção implica a cessação do mandato de todos os outros órgãos, sendo aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 supra.

Artigo 39.º

Cessação do mandato do presidente da direcção

1 — A cessação do mandato do presidente da direcção, independentemente da causa, implica a cessação do mandato dos restantes membros do órgão a que preside e bem assim a cessação do mandato dos membros do conselho fiscal.

2 — No caso previsto no número anterior, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 60 dias a contar da data da cessação do mandato do presidente, sendo aplicável o disposto nos artigos 38.º, n.º 4, e 56.º e seguintes.

Artigo 40.º

Destituição

1 — Os órgãos gerentes e os respectivos membros podem ser destituídos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria qualificada de dois terços do número total de associados presentes ou representados.

2 — A assembleia geral que tiver deliberado a destituição da maioria ou totalidade dos membros dos órgãos gerentes elegerá uma comissão administrativa em substituição do órgão destituído, a qual assegurará a gestão administrativa corrente do Sindicato.

3 — No caso previsto no número anterior, o prazo limite para apresentação de candidaturas para o órgão destituído será de 60 dias a contar da data da deliberação e a assembleia geral eleitoral deverá ter lugar nos 30 dias subsequentes ao fim do prazo para apresentação de candidaturas, sendo aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 56.º e seguintes.

4 — A destituição da totalidade ou maioria dos membros do órgão gerente equivale à destituição do respectivo órgão.

CAPÍTULO II

Assembleia geral

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 41.º

Constituição

A assembleia geral é o órgão soberano do Sindicato com competência deliberativa e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 42.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir, nos termos dos presentes estatutos, os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, em assembleia geral convocada para o efeito;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, por maioria qualificada de dois terços do número total de associados presentes ou representados, em assembleia geral convocada para o efeito;
- c) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a filiação ou a manutenção da representação do SPAC em organismos nacionais ou internacionais, tendo em conta o disposto no artigo 3.º, n.º 1;
- d) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, em

assembleia geral convocada para o efeito até ao dia 31 de Março do ano seguinte àquele a que se reportam;

- e) Aprovar, alterar ou rejeitar o orçamento anual apresentado pela direcção, em assembleia geral convocada para o efeito até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior a que se reporta;
- f) Deliberar sobre a fusão, extinção e dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património, por maioria qualificada de três quartos de todos os associados;
- g) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre a aquisição, oneração e alienação de bens imóveis;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional, excepto no que diz respeito às matérias compreendidas na competência específica da assembleia sectorial ou da assembleia de empresa;
- i) Resolver, em última instância, todos os diferendos que possam surgir entre os diversos órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados;
- j) Deliberar sobre a declaração de greve, sem prejuízo das competências também atribuídas à assembleia sectorial e de empresa;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados;
- l) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a cobrança de quotas suplementares, sem prejuízo das competências também atribuídas à assembleia sectorial e de empresa;
- m) Exercer todas as demais competências previstas nos presentes estatutos e não compreendidas nas competências próprias de outros órgãos.

Artigo 43.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anual para exercer as competências previstas nas alíneas d) e e) do artigo 42.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Por iniciativa da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou 100 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 44.º

Convocação

1 — A assembleia geral será convocada pelo presidente da respectiva mesa mediante publicação em jornal da área do concelho onde se situa a sede do SPAC com uma antecedência mínima de três dias em relação à data da sua realização.

2 — A convocação da assembleia geral poderá ainda ser publicitada mediante a afixação da respectiva convocatória na sede do SPAC e através de aviso/circular afixado ou distribuído nas empresas do sector.

3 — Os pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo

anterior, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, a ordem de trabalhos prevista para a reunião.

4 — O disposto no número anterior é também aplicável aos pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária por iniciativa da direcção.

5 — O presidente da mesa convocará a assembleia geral extraordinária no prazo máximo de 15 dias após a recepção dos requerimentos indicados no número anterior, sendo a convocatória publicada com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data da respectiva realização.

6 — Na falta ou impedimento do presidente, a assembleia geral ordinária ou extraordinária será convocada por um dos secretários através de aviso convocatório publicado em jornal da área do concelho onde se situa a sede do SPAC, por afixação na sede do Sindicato e circular distribuída nas empresas do sector.

Artigo 45.º

Quórum

1 — As reuniões da assembleia geral terão início à hora constante da respectiva convocatória, desde que se encontrem presentes ou representados mais de um quarto do número de associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral pode funcionar uma hora depois da hora constante da convocatória, com qualquer número de associados, sem prejuízo do disposto em norma legal imperativa, mas, neste último caso, o quórum deliberativo exigível deve constar do aviso convocatório.

3 — As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos associados nos termos do disposto no artigo 43.º, n.º 2, alínea c), não se realizarão sem a presença efectiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

4 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos três meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 46.º

Votação

1 — As deliberações da assembleia geral só poderão ter por objecto assuntos constantes da respectiva convocatória.

2 — Salvo disposição em contrário, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos associados presentes ou representados.

3 — Mediante decisão do presidente da mesa da assembleia geral ou proposta de associado, neste caso aprovada por maioria simples dos associados presentes, a votação pode ser secreta.

4 — É permitida a representação por procuração, não podendo cada associado ser portador de mais de cinco procurações.

5 — Os associados jubilados e honorários não poderão conferir procuração a outro associado.

6 — As procurações só poderão ser utilizadas em deliberações constantes da ordem de trabalhos.

7 — Na assembleia geral eleitoral é permitido o uso de voto por correspondência, bem como o voto electrónico.

Artigo 47.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2 — A mesa da assembleia geral, sectorial, de empresa e empresarial é única.

3 — É aplicável à eleição da mesa da assembleia geral o disposto nos artigos 56.º e seguintes.

4 — Na falta ou impedimento do presidente, este poderá ser substituído por um dos secretários.

5 — A mesa da assembleia geral pode funcionar com o mínimo de um dos membros que a compõem, sendo os membros em falta substituídos por associados escolhidos entre os presentes na reunião.

6 — São aplicáveis, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral as disposições respeitantes à cessação do mandato dos órgãos do Sindicato.

7 — É aplicável, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral o disposto no artigo 83.º

Artigo 48.º

Competência do presidente da mesa da assembleia geral

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral, sectorial, de empresa e empresarial;
- b) Dar posse aos órgãos eleitos;
- c) Dirigir o debate em reunião, conceder o uso da palavra a quem e pela ordem que o requeira e fixar períodos de tempo para uso da palavra, caso o entenda necessário;
- d) Manter e exigir a boa ordem no desenrolar da reunião;
- e) Assinar e despachar o expediente relativo à mesa e, quanto aos livros de actas, proceder à assinatura dos termos de abertura e encer-

- ramento, à rubrica das respectivas folhas e assinatura das actas;
- f) Convocar e presidir à assembleia geral eleitoral;
 - g) Receber as listas de candidaturas e verificar a sua conformidade com os estatutos;
 - h) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral.

Artigo 49.º

Competência dos secretários

Compete em especial aos secretários:

- a) Redigir, expedir e fazer publicar as convocações;
- b) Coadjuvar ou substituir o presidente na condução da assembleia geral, em casos de falta ou impedimento daquele;
- c) Ler e elaborar as actas, bem como o expediente da assembleia;
- d) Promover a informação aos associados do teor das deliberações tomadas nas assembleias;
- e) Escrutinar as votações nas assembleias.

SECÇÃO II

Assembleia sectorial

Artigo 50.º

Constituição

1 — A assembleia sectorial é o órgão deliberativo constituído por todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que trabalhem num mesmo sector de actividade.

2 — Poderão estar presentes em assembleia sectorial associados de outros sectores de actividade, não tendo, contudo, direito a voto. Aos referidos associados pode ser concedido o uso da palavra, desde que tal seja consentido expressamente pela assembleia.

3 — Em assembleia sectorial podem estar presentes os membros dos órgãos gerentes que não trabalhem nesse sector, podendo propor, requerer e intervir em geral, não podendo, contudo, votar nas deliberações.

Artigo 51.º

Competência

Compete à assembleia sectorial:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional relacionadas com o sector de actividade, mediante proposta da direcção ou dos associados;
- b) Deliberar sobre a declaração de greve no respectivo sector;
- c) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a cobrança de quotas suplementares.

Artigo 52.º

Normas aplicáveis

São aplicáveis à assembleia sectorial as regras estabelecidas quanto à convocação, organização e funcionamento da assembleia geral, em tudo o que não contrariar a específica natureza daquela.

SECÇÃO III

Assembleia de empresa

Artigo 53.º

Constituição da assembleia de empresa

1 — A assembleia de empresa é o órgão deliberativo constituído por todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que trabalhem numa mesma empresa.

2 — Poderão estar presentes em assembleia de empresa associados de outras empresas, não tendo, contudo, direito a voto. Aos referidos associados pode ser concedido o uso da palavra, desde que tal seja consentido expressamente pela assembleia.

3 — Em assembleia de empresa podem estar presentes os membros dos órgãos gerentes que não trabalhem nessa empresa, podendo propor, requerer e intervir em geral, não podendo, contudo, votar nas deliberações.

Artigo 54.º

Competência

Compete à assembleia de empresa:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional relacionadas com a actividade dos associados na empresa em que prestem trabalho;
- b) Aprovar ou ratificar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve na respectiva empresa;
- d) Fiscalizar os actos dos respectivos delegados sindicais;
- e) Eleger e destituir a comissão de empresa;
- f) Deliberar sobre a cobrança de quotas suplementares.

Artigo 55.º

Normas aplicáveis

São aplicáveis à assembleia de empresa as regras estabelecidas quanto à convocação, organização e funcionamento da assembleia geral, em tudo o que não contrariar a específica natureza daquela.

Artigo 55.º-A

Assembleia de grupo de empresas ou empresarial

1 — A assembleia de grupo de empresas ou empresarial é o órgão deliberativo constituído por todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que trabalhem para vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos da lei, ou que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

2 — São aplicáveis à assembleia de grupo de empresas ou empresarial as regras estabelecidas quanto à con-

vocação, organização e funcionamento da assembleia geral, em tudo o que não contrariar a específica natureza daquela.

SECÇÃO IV

Assembleia geral eleitoral e processo eleitoral

Artigo 56.º

Âmbito pessoal

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 57.º

Capacidade eleitoral activa

Gozam de capacidade eleitoral activa todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários.

Artigo 58.º

Capacidade eleitoral passiva

1 — Gozam de capacidade eleitoral passiva todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários.

2 — Os associados jubilados só poderão ser eleitos para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal.

Artigo 59.º

Cadernos eleitorais

1 — Até oito dias após a data da publicação do aviso convocatório da assembleia geral eleitoral, a direcção deverá elaborar cadernos eleitorais completos, dos quais deverão constar:

- a) Nome e número do associado;
- b) Identificação da entidade empregadora, se não estiverem desempregados, e local de trabalho;
- c) Categoria de associado.

2 — Os cadernos eleitorais deverão ser publicados na sede do SPAC ou, caso existam, nas representações ou delegações do Sindicato.

3 — A direcção elaborará tantos cadernos eleitorais quantas as listas candidatas e os necessários ao escrutínio, recebendo cada lista uma cópia daquele caderno.

4 — Durante a campanha eleitoral será facultada a consulta dos cadernos eleitorais a todos os associados que o requeiram.

Artigo 60.º

Convocação

A assembleia geral eleitoral é convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral com uma ante-

cedência mínima de 30 dias em relação à data da sua realização mediante aviso publicado em jornal da área do concelho da sede do SPAC.

Artigo 61.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é a estrutura que organiza e fiscaliza o processo eleitoral.

2 — A comissão eleitoral será constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, que preside, e por dois membros de cada lista concorrente.

3 — O presidente da mesa da assembleia geral não poderá, contudo, presidir por inerência à comissão eleitoral se integrar qualquer das listas concorrentes, excepto na situação de lista única candidata aos órgãos do SPAC.

4 — Se o presidente da mesa da assembleia geral integrar qualquer das listas concorrentes, deverão os respectivos membros eleger o associado que presidirá à comissão eleitoral no dia em que esta inicia funções.

5 — Na situação prevista no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral só poderá ser eleito por unanimidade para presidir à comissão eleitoral.

Artigo 62.º

Início e cessação de funções

1 — A comissão eleitoral inicia as suas funções no dia útil seguinte à data limite de apresentação das listas de candidatos.

2 — A comissão eleitoral cessa as suas funções no 3.º dia útil posterior à data limite para impugnação do acto eleitoral.

3 — No caso de ter havido impugnação do acto eleitoral, a comissão manter-se-á em funções até ao 3.º dia útil posterior à data da decisão definitiva sobre tal impugnação.

4 — No prazo de 10 dias a contar da data de início de funções da comissão eleitoral, esta fixará, em documento escrito assinado pelos elementos que a compõem, os procedimentos a que o processo eleitoral obedecerá.

Artigo 63.º

Competência

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir e organizar todo o processo administrativo das eleições, nomeadamente decidir sobre a existência ou não de urnas para voto directo, declarar a abertura e o encerramento da assembleia geral eleitoral e fixar as datas entre as quais decorrerá o sufrágio;
- b) Decidir sobre as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

- c) Assegurar que todas as listas concorrentes tenham iguais oportunidades, de acordo com o orçamento previamente aprovado;
- d) Presidir ao sufrágio e realizar o escrutínio;
- e) Decidir sobre as impugnações do acto eleitoral que forem apresentadas e sobre quaisquer outras reclamações.

Artigo 64.º

Data das eleições

1 — Salvo os casos previstos nos presentes estatutos, as eleições terão lugar no penúltimo mês do mandato dos órgãos gerentes em exercício.

2 — As eleições para os órgãos gerentes são realizadas no mesmo período eleitoral.

Artigo 65.º

Candidaturas

1 — A apresentação das listas de candidatos deve ser feita à mesa da assembleia geral até 20 dias antes da data de início do sufrágio.

2 — As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção cessante ou por grupo composto por, pelo menos, 50 associados com direito de voto.

3 — Das listas de candidatos devem constar:

- a) Número de membros da direcção, o qual deve manter-se constante até ao termo do mandato;
- b) Nome e número de associado;
- c) Identificação da entidade empregadora, se não estiverem desempregados, e local de trabalho;
- d) Composição nominal dos órgãos a que se candidatam.

4 — Os subscritores das diferentes listas serão identificados por nome completo, assinatura e número de associado.

5 — As listas poderão ser apresentadas pessoalmente com registo de entrega ou remetidas por correio registado com aviso de recepção para a sede do SPAC.

6 — As listas de candidatos devem ser recebidas nos serviços administrativos do SPAC até às 18 horas do último dia em que podem ser apresentadas.

7 — As listas serão apresentadas para cada um dos órgãos do Sindicato e poderão integrar candidatos a outras estruturas do SPAC.

8 — Por cada lista concorrente, haverá quatro membros suplentes:

- a) Um membro suplente para a mesa da assembleia geral;

- b) Um membro suplente para o conselho fiscal;
- c) Dois membros suplentes para a direcção, independentemente do número de elementos que compõem este órgão.

Artigo 66.º

Desistência de candidatura

1 — A desistência de candidatura deverá ser formalizada através de declaração dirigida à mesa da assembleia geral ou ao presidente da comissão eleitoral.

2 — Em ordem à manutenção das candidaturas apresentadas, não poderão desistir das mesmas os associados que se apresentem à eleição para a presidência da mesa da assembleia geral nem mais de três candidatos a cargos na direcção, sendo correspondentemente aplicável o disposto no artigo 75.º

3 — A declaração referida no n.º 1 deverá ser apresentada pessoalmente com registo de entrega ou remetida por correio registado com aviso de recepção para a sede do SPAC.

4 — Os subscritores da declaração serão identificados por nome completo, assinatura e número de associado.

Artigo 67.º

Votação

1 — O voto é pessoal, directo e secreto, não podendo ser efectuado por procurador ou qualquer outro representante.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, é admitida votação por correspondência e através de voto electrónico, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 68.º

Voto por correspondência

1 — Os votos por correspondência devem respeitar os seguintes requisitos:

- a) O boletim de voto deve estar dobrado e inserido em sobrescrito fechado;
- b) O sobrescrito referido na alínea anterior deverá, por sua vez, ser inserido em outro sobrescrito, endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral ou à comissão eleitoral, no qual conste o nome e número de associado e a sua assinatura;
- c) O sobrescrito com o respectivo voto deverá ser recebido no SPAC, por qualquer meio, até ao encerramento do sufrágio.

2 — A comissão eleitoral organizará um registo de recepção dos votos por correspondência.

Artigo 69.º

Voto electrónico

1 — É permitido o voto electrónico, o qual é efectuado através do respectivo envio por correio electrónico.

2 — Cada associado terá ao seu dispor uma palavra chave confidencial, a qual será fornecida pelo presidente da comissão eleitoral e só poderá ser utilizada para efeitos de voto electrónico.

3 — Os votos serão recebidos e arquivados num ficheiro electrónico, a urna electrónica, o qual só poderá ser aberto pelo presidente da comissão eleitoral.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, o presidente da comissão eleitoral disporá de uma palavra chave, só podendo proceder à abertura da urna electrónica após o encerramento do sufrágio, nos termos do artigo 73.º

5 — O voto através de correio electrónico deverá ser recebido no SPAC até ao encerramento do sufrágio.

Artigo 70.º

Mesas de voto

1 — Durante o período de sufrágio, poderão funcionar mesas de voto, nos termos que forem fixados pela comissão eleitoral.

2 — Caso a comissão eleitoral decida pela existência de mesas de voto:

- a) Cada lista concorrente deverá nomear um ou mais elementos que integrarão cada mesa de voto;
- b) A composição das mesas de voto deverá ser publicada cinco dias antes da realização do acto eleitoral;
- c) O presidente da comissão eleitoral preside às mesas de voto, podendo fazer-se representar por associado por ele designado para o efeito, o qual não poderá integrar qualquer lista.

Artigo 71.º

Sufrágio

1 — O sufrágio tem a duração de cinco dias úteis.

2 — Salvo deliberação em contrário da comissão eleitoral, o sufrágio decorrerá entre as 14 e as 18 horas, na sede do SPAC ou nas respectivas representações ou delegações, sem prejuízo do disposto quanto ao voto por correio electrónico e ao voto por correspondência.

Artigo 72.º

Voto em branco ou nulo

1 — Corresponderá a voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Corresponderá a voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasuras ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não será considerado voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não sendo perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do associado.

Artigo 73.º

Escrutínio

1 — Será eleita a lista que obtiver mais de metade dos votos validamente expressos, não se considerando como tal os votos em branco ou nulos.

2 — Se nenhuma das listas obtiver esse número de votos, proceder-se-á a segundo sufrágio, ao qual concorrerão as duas listas mais votadas que não tenham retirado a sua candidatura.

3 — A segunda volta de eleições realizar-se-á nos 15 dias posteriores ao apuramento dos resultados do primeiro sufrágio.

4 — Após o sufrágio, proceder-se-á de imediato ao apuramento dos resultados, o qual, logo que concluído, será anunciado.

Artigo 74.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral pode ser impugnado com base em irregularidades.

2 — A reclamação deverá ser fundamentada e apresentada à comissão eleitoral até três dias de calendário após o encerramento da assembleia eleitoral.

3 — Caso a comissão eleitoral entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que a reclamação pode vir a obter provimento, comunica tal entendimento à mesa da assembleia geral.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão eleitoral poderá recusar a submissão da reclamação a apreciação e decisão em assembleia geral, caso entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que aquela poderá não obter provimento.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 3 do presente artigo, o presidente da mesa da assembleia geral convocará, no prazo de 15 dias, uma assembleia geral para apreciação e decisão da impugnação.

Artigo 75.º

Inexistência de candidaturas

1 — Se, dentro do prazo fixado pelo artigo 65.º, n.º 1, não forem apresentadas listas de candidatos ou no caso de desistência de candidatura, nos termos do artigo 66.º, será dado início a novo processo eleitoral nos 30 dias subsequentes à data prevista para o início do sufrágio.

2 — É aplicável ao novo processo eleitoral o disposto na presente secção.

3 — É aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 38.º, n.º 4.

4 — O procedimento descrito nos números anteriores repetir-se-á até efectiva realização do acto eleitoral.

Artigo 76.º

Tomada de posse

Os órgãos eleitos tomarão posse no prazo máximo de 30 dias após o apuramento dos resultados eleitorais, ou, no caso de impugnação destes, sete dias após a deliberação da comissão eleitoral ou da assembleia geral, conforme os casos.

Artigo 77.º

Início do mandato

Os órgãos eleitos iniciarão o seu mandato no dia útil seguinte àquele em que tomaram posse.

CAPÍTULO III

Direcção

Artigo 78.º

Constituição

1 — A direcção é o órgão gerente encarregue da administração e gestão do SPAC.

2 — A direcção é composta por um número ímpar no mínimo de cinco e no máximo de nove membros.

3 — A direcção é constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um tesoureiro;
- d) Vogais.

4 — O vice-presidente substitui o presidente em caso de falta ou impedimento deste, salvo o disposto nos presentes estatutos quanto à cessação do mandato.

Artigo 79.º

Competência

1 — Compete à direcção:

- a) Dirigir, coordenar, gerir e administrar o Sindicato de acordo com o disposto nos estatutos e com a orientação definida no programa com que foi eleita;

b) Cumprir as disposições estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral, sectorial ou de empresa;

c) Administrar os bens do Sindicato;

d) Celebrar contratos de locação de equipamentos;

e) Discutir, negociar e assinar, com faculdade de delegação e revogação de poderes, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e outra regulamentação laboral, nos termos da lei em vigor e com observância do disposto no n.º 2 infra;

f) Supervisionar e fiscalizar a comissão de empresa;

g) Aprovar ou vetar as propostas que a comissão de empresa apresente em assembleia de empresa e, bem assim, as propostas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e outra regulamentação laboral;

h) Decidir sobre a percentagem do valor da quotização dos associados de determinada empresa a afectar à respectiva comissão;

i) Decidir sobre a concessão de subsídios aos membros dos outros órgãos do SPAC pelo exercício das suas funções;

j) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de novos associados, nos termos dos estatutos;

k) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos estatutos;

l) Elaborar regulamentos internos necessários à eficiência e modernização dos serviços administrativos;

m) Promover a constituição e funcionamento de grupos de trabalho para fins específicos;

n) Promover a constituição e funcionamento de comissões para apreciação de questões de natureza técnica ou disciplinares;

o) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas e, bem assim, o orçamento para o ano seguinte;

p) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleia extraordinária sempre que o entenda necessário e nos termos dos estatutos;

q) Organizar e manter actualizado o ficheiro dos associados;

r) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

s) Propor à assembleia geral a filiação ou manutenção da representação do SPAC em organismos nacionais ou internacionais;

t) Arrecadar receitas e proceder à sua administração, nos termos dos presentes estatutos;

u) Elaborar relatório, que deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral e posteriormente à direcção seguinte, o qual deverá descrever de forma completa o estado dos processos pendentes e demais documentação do SPAC.

2 — No uso da competência referida na alínea d) do n.º 1 supra, a direcção delegará, com faculdade de revogação, os poderes de discussão, negociação e assinatura de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e outra regulamentação laboral em comissão de empresa.

Artigo 80.º

Competências dos membros da direcção

1 — Compete, em especial, ao presidente da direcção:

- a) Coordenar o trabalho da direcção;
- b) Convocar e dirigir as reuniões da direcção e assegurar a execução das deliberações tomadas;
- c) Assinar toda a correspondência oficial da direcção, podendo delegar esta competência, quando assim o entender, em qualquer outro membro da direcção;
- d) Elaborar os relatórios anuais das actividades, em conjunto com os outros responsáveis pelos diversos sectores de actividade;
- e) Visar documentos de receitas e despesas;
- f) Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;
- g) Constituir mandatários para a prática de actos determinados e precisamente definidos no instrumento de representação.

2 — Compete, em especial, ao vice-presidente:

- a) Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos;
- b) Coadjuvar o presidente no desempenho das suas funções.

3 — Compete, em especial, ao tesoureiro:

- a) Zelar pelo património do Sindicato;
- b) Arrecadar e depositar as receitas;
- c) Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção;
- d) Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria do Sindicato;
- e) Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas.

4 — Compete a cada vogal exercer as competências que lhe sejam conferidas pelo presidente da direcção.

Artigo 81.º

Reuniões e quórum

1 — A direcção define a periodicidade das respectivas reuniões, devendo reunir no mínimo uma vez em cada mês.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir às reuniões da direcção, embora não possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.

3 — A direcção reúne com a maioria dos seus membros em exercício e delibera com um mínimo de dois terços dos membros em exercício.

Artigo 82.º

Actas

1 — Devem ser exaradas actas, as quais devem ser rubricadas, com as deliberações tomadas e tudo o que tenha sido tratado em reunião.

2 — A acta deve conter, designadamente:

- a) A identificação do órgão, o lugar, o dia e a hora da reunião;
- b) O nome dos participantes ou lista de presenças, a qual será anexada à acta;
- c) A ordem do dia constante da convocatória, caso esta exista;
- d) O teor das deliberações tomadas;
- e) Os resultados das votações;
- f) O sentido das declarações dos membros da direcção, se estes o quiserem;
- g) A assinatura de todos os participantes na reunião.

3 — Sempre que as actas sejam registadas em folhas soltas, deve o presidente da direcção tomar as precauções e as medidas necessárias para impedir a sua falsificação.

Artigo 83.º

Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções na direcção e nas comissões e grupos de trabalho

1 — Os membros da direcção têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.

2 — Os membros das comissões e grupos de trabalho constituídos nos termos destes estatutos poderão ter igualmente direito a um subsídio, mediante deliberação nesse sentido tomada pela direcção.

3 — O subsídio e suas actualizações devem constar do orçamento a submeter a assembleia geral.

4 — A direcção define o montante, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no n.º 1.

Artigo 84.º

Responsabilidade

1 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelos actos praticados no exercício das suas competências.

2 — São isentos de responsabilidade os membros da direcção que:

- a) Tendo estado presentes na reunião em que foi tomada a deliberação, tiverem manifestado o seu desacordo, em declaração registada em acta;
- b) Não tendo estado presentes na reunião, tenham declarado por escrito o seu desacordo, que igualmente será registado em acta.

Artigo 85.º

Vinculação

1 — O Sindicato obriga-se pela assinatura:

- a) Do presidente e de outro membro da direcção;
- b) De dois membros da direcção, no caso de ausência ou impedimento do presidente;

- c) Do(s) membro(s) da direcção que, para tanto, tenha(m) recebido, em acta, delegação da direcção para a prática de acto ou actos determinados;
- d) De mandatários no âmbito restrito dos poderes que lhes tenham sido conferidos.

2 — Os actos de mero expediente podem ser assinados por qualquer membro da direcção ou por funcionário do SPAC a quem tal poder tenha sido expressamente conferido por deliberação da direcção.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscal

Artigo 86.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é um órgão gerente do Sindicato, composto por três membros, dos quais um é o presidente.

2 — Em caso de impedimento definitivo do presidente na pendência do mandato, os restantes membros escolherão um deles para desempenhar as funções de presidente até ao seu termo.

Artigo 87.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e demais regulamentação e a observância das normas de democraticidade interna do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o orçamento, relatório e contas de exercício apresentados pela direcção;
- c) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato e das restantes estruturas, bem como verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;
- d) Conferir trimestralmente a regularidade da escrituração dos livros de actas da direcção;
- e) Elaborar actas da sua actividade em livro apropriado.

Artigo 88.º

Normas aplicáveis

São aplicáveis ao conselho fiscal, com as devidas adaptações, as regras estabelecidas quanto às reuniões e responsabilidade dos membros da direcção, bem como o disposto no artigo 83.º

CAPÍTULO V

Comissão de empresa

Artigo 89.º

Comissão de empresa

1 — A comissão de empresa é, nos termos dos presentes estatutos, a estrutura representativa dos associa-

dos que prestam trabalho numa empresa com, pelo menos, 20 pilotos associados do SPAC.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e mediante proposta da direcção apresentada em assembleia de empresa especialmente convocada para o efeito, pode ser constituída comissão de empresa representativa dos associados que prestem trabalho em empresa com menos de 20 pilotos associados do SPAC.

3 — A comissão de empresa é constituída por um número ímpar de elementos, não inferior a três, que aí trabalhem, dos quais um é o respectivo presidente.

4 — A comissão de empresa integrará sempre, pelo menos, um delegado sindical.

5 — Independentemente de pertencerem à direcção, os respectivos membros poderão integrar a comissão de empresa.

Artigo 90.º

Constituição

1 — A comissão de empresa é eleita em assembleia eleitoral de empresa.

2 — Só poderão integrar a comissão de empresa os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — A direcção, no prazo máximo de 60 dias de calendário subsequentes ao início do mandato, promove obrigatoriamente a convocação de assembleia eleitoral de empresa, de cuja ordem de trabalhos constará a eleição de comissão de empresa.

4 — As listas concorrentes às eleições do SPAC poderão, se assim o entenderem, apresentar uma lista eleitoral para a comissão de empresa, da qual constará um ou mais dos elementos que a integrarão.

5 — A comissão de empresa toma posse e inicia o respectivo mandato na assembleia eleitoral de empresa em que foi eleita.

6 — Em caso de cessação do mandato da direcção, cessa o mandato da comissão de empresa, devendo a nova direcção, quando eleita, proceder nos termos do n.º 3 supra.

7 — Na impossibilidade de eleição de comissão de empresa, a direcção assegurará a gestão meramente administrativa e corrente dos assuntos respeitantes aos interesses dos associados da respectiva empresa, sem prejuízo de ser promovida a realização de nova assembleia eleitoral de empresa.

Artigo 91.º

Eleição

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 90.º, n.º 4, a apresentação de listas eleitorais para a comissão de empresa é feita em assembleia eleitoral de empresa.

2 — É aplicável, salvo deliberação em contrário da respectiva assembleia, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 56.º e seguintes dos presentes estatutos em tudo o que não contrariar a especificidade da eleição dos membros da comissão de empresa em assembleia eleitoral de empresa.

Artigo 92.º

Destituição

1 — A comissão de empresa e os respectivos membros podem ser destituídos em assembleia de empresa expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria simples do número total de associados presentes ou representados.

2 — Sem prejuízo da faculdade de revogar a delegação de poderes nos termos do artigo 94.º, a direcção pode propor à assembleia de empresa a destituição da comissão de empresa ou de algum dos seus membros.

3 — A assembleia de empresa que tiver deliberado a destituição da maioria ou totalidade dos membros elegerá, se possível, nova comissão de empresa.

4 — Na impossibilidade de eleição de nova comissão de empresa aplica-se o disposto no artigo 90.º, n.º 7.

5 — São aplicáveis aos membros da comissão da empresa, com as devidas adaptações, as regras de cessação do mandato dos membros dos órgãos do Sindicato.

Artigo 93.º

Competência

1 — Compete à comissão de empresa:

- a) Mediante delegação de poderes da direcção, negociar e propor à assembleia de empresa, para aprovação ou ratificação, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral;
- b) Coordenar a actuação dos associados da empresa em função das directrizes e política sindical definida pela direcção;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos com a empresa;
- d) Estabelecer, manter e desenvolver contactos com os associados e com a direcção do SPAC;
- e) Administrar e gerir o orçamento constituído pela afectação de percentagem das quotas cobradas, nos termos do artigo 27.º, sob supervisão e fiscalização da direcção e do conselho fiscal.

2 — A comissão de empresa deve prestar contas no máximo de três em três meses à direcção sobre os gastos efectuados, devendo dar conta imediatamente àquele

órgão de qualquer despesa extraordinária previsível, bem como informar a direcção, logo que esta o solicite, sobre quaisquer assuntos.

3 — A direcção pode exercer o direito de veto relativamente a quaisquer propostas que a comissão de empresa pretenda apresentar em assembleia de empresa.

Artigo 94.º

Competência em matéria de negociação colectiva

1 — Mediante acto de delegação de poderes da direcção, a comissão de empresa pode negociar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral.

2 — A delegação de competência referida no número anterior extingue-se:

- a) Por revogação a todo o tempo do acto de delegação efectuada pela direcção e respectivos instrumentos de mandato;
- b) Por caducidade, por se terem esgotado os seus efeitos ou ter cessado o mandato da direcção ou da comissão de empresa.

3 — Em qualquer negociação, a comissão de empresa terá de enquadrar-se nos princípios definidos pela direcção em sede de política sindical do SPAC, bem como respeitar os termos da delegação de poderes efectuada pela direcção e respectivos instrumentos de mandato.

4 — A direcção pode exercer o direito de veto relativamente a quaisquer propostas que a comissão de empresa pretenda apresentar em assembleia de empresa.

5 — Qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamentação laboral negociados pela comissão de empresa terão de ser ratificados em assembleia de empresa.

6 — Não podem ser submetidas a deliberação da assembleia de empresa propostas da comissão de empresa que tenham sido vetadas pela direcção.

Artigo 95.º

Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções na comissão de empresa

1 — Os membros da comissão de empresa têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.

2 — A comissão de empresa define os montantes, critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no n.º 1, de acordo com o orçamento que lhe foi afecto pela direcção.

3 — Em caso de membro da comissão de empresa que pertença simultaneamente à direcção, o mesmo auferirá unicamente o subsídio que for maior, ou seja, o do presente artigo ou do artigo 83.º

CAPÍTULO VI

Delegados sindicais

Artigo 96.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais constituem um corpo executivo que, em conjunto e em coordenação com a direcção e respectiva comissão de empresa, cuida das questões laborais dos associados que representam em determinada empresa, podendo integrar, nos termos previstos nos presentes estatutos, as comissões de empresa.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pela assembleia de empresa.

Artigo 97.º

Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.

2 — A comissão de empresa define os montantes, critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no n.º 1, de acordo com o orçamento que lhe foi afecto pela direcção.

3 — Se o delegado sindical fizer parte da comissão de empresa, o mesmo auferirá unicamente o subsídio que for maior, ou seja, o do presente artigo ou do artigo 95.º

TÍTULO V

Administração financeira

Artigo 98.º

Receitas

1 — Constituem receitas do SPAC:

- a) As quotas e jónias;
- b) As contribuições extraordinárias provenientes de donativos, doações, legados e outras receitas com enquadramento legal.

2 — As receitas serão obrigatoriamente contabilizadas e terão a seguinte aplicação:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade e funcionamento do Sindicato;

- b) Constituição de fundos;
- c) Rentabilização dos activos e do património do SPAC.

TÍTULO VI

Fusão e dissolução

Artigo 99.º

Fusão e dissolução

1 — A fusão e a dissolução do Sindicato só poderão ocorrer mediante deliberação tomada em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 46.º, n.º 4, e ser dotada de poderes especiais.

2 — Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do activo líquido ou dos bens do Sindicato.

3 — Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do Sindicato poderão ser repartidos entre os associados.

4 — A assembleia geral determina quem procederá à liquidação, nos termos dos estatutos e em conformidade com as deliberações daquela.

TÍTULO VII

Alteração dos estatutos

Artigo 100.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, nos termos do artigo 42.º, alínea b).

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos associados presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 46.º, n.º 4, e ser dotada de poderes especiais.

Registados em 9 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 14/2005, a fl. 69 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações — SNTCT — Eleição em 24 de Novembro de 2003 para o mandato de três anos (triénio de 2004-2006)

Secretariado nacional

| Cargo | Nome | Número do bilhete de identidade | Data e arquivo | Data de nascimento |
|----------|--|---------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| Efectivo | Abílio Fernandes Pereira | 3926323 | 30-5-2003, Porto | 5-4-1953 |
| Efectivo | Ana Paula Rodrigues Costa Boturão | 6164574 | 24-4-2002, Lisboa | 21-4-1963 |
| Efectivo | António de Matos Neves | 2561456 | 18-8-2000, Lisboa | 1-8-1939 |
| Efectivo | Carlos Manuel da Silva Lopes | 6225559 | 13-11-2000, Aveiro | 17-3-1959 |
| Efectivo | Carlos Manuel Peres Veríssimo | 5611322 | 1-7-1996, Santarém | 17-4-1950 |
| Efectivo | Carlos Alberto Ribeiro dos Santos | 2588635 | 29-3-1999, Coimbra | 22-7-1950 |
| Efectivo | Carlos Pedro de Oliveira Alves | 2859592 | 23-4-1999, Vila Real | 29-4-1953 |
| Efectivo | Dina Teresa Veloso da Luz Serrenho | 6648814 | 12-5-2004, Lisboa | 4-7-1963 |
| Efectivo | Eduardo Manuel Penitência Rita Andrade | 7025518 | 15-11-2000, Lisboa | 16-1-1963 |
| Efectivo | Fernando Manuel Fernandes Ambrioso | 8531172 | 30-6-1999, Lisboa | 27-2-1969 |
| Efectivo | Henrique Manuel da Silva Costa | 6092618 | 27-10-2003, Angra do Heroísmo | 4-3-1960 |
| Efectivo | João Paulo Martinho Possidónio | 9013801 | 28-4-2004, Lisboa | 6-10-1970 |
| Efectivo | João Maria Mantinhas Maneta | 6662336 | 13-9-2000, Évora | 21-7-1964 |
| Efectivo | João Andrade de Carvalho | 7673545 | 30-11-2001, Lisboa | 15-2-1958 |
| Efectivo | Joaquim Gonçalves Portela | 5828649 | 5-5-1999, Lisboa | 27-9-1957 |
| Efectivo | José Alfredo Leal Oliveira | 5538133 | 3-12-2002, Lisboa | 15-6-1960 |
| Efectivo | José Luís Teixeira Serradas | 4699470 | 20-6-1997, Funchal | 19-3-1952 |
| Efectivo | José Gomes Soares | 3315673 | 16-4-1998, Viseu | 5-7-1953 |
| Efectivo | Justino Tavares Gonçalves | 3359037 | 22-11-1996, Porto | 12-12-1955 |
| Efectivo | Maria Amélia Vieira Monteiro | 1311724 | 18-9-1996, Lisboa | 10-7-1949 |
| Efectivo | Maria da Conceição da Costa Duarte | 4423924 | 16-6-1999, Lisboa | 2-3-1961 |
| Efectivo | Maria Graciete dos Santos Franco | 3501414 | 20-12-1994, Lisboa | 2-5-1949 |
| Efectivo | Maria João Salvador Quaresma | 6070536 | 24-7-2002, Lisboa | 31-3-1962 |
| Efectivo | Paulo Jorge Sousa Gonçalves | 8423947 | 13-1-2000, Lisboa | 26-3-1969 |
| Efectivo | Porfírio Alves dos Santos | 1937765 | 18-5-1999, Lisboa | 26-5-1947 |
| Efectivo | Victor Manuel Teixeira Narciso | 2364418 | 30-9-1999, Lisboa | 5-3-1955 |
| Efectivo | Zulmiro Rodrigues de Almeida | 3238693 | 13-11-2001, Guarda | 7-12-1947 |
| Suplente | Maria do Carmo Bravo Ruivo | 2206633 | 9-9-1999, Lisboa | 1-3-1952 |
| Suplente | Amadeu Armindo Martins Silva | 3028398 | 24-9-1999, Lisboa | 17-4-1948 |
| Suplente | Lúgia Maria Mourisco Moreno Vitória | 9589948 | 9-3-2001, Lisboa | 8-5-1971 |
| Suplente | Anabela Ferreira Nazaré Pereira | 10571495 | 27-9-2001, Lisboa | 26-1-1974 |
| Suplente | Paulo Filipe Freire Silva | 9042067 | 2-12-2003, Porto | 19-12-1969 |
| Suplente | Maximino Pacheco Queiroz | 5731350 | 4-1-2004, Porto | 29-12-1958 |
| Suplente | António José Ferreira Pereira | 6628501 | 25-6-2003, Coimbra | 10-10-1963 |

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 9 de Fevereiro de 2005.

Sind. Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias — Eleição em 18 de Janeiro de 2005 para o mandato de dois anos.

Direcção

Fernando Augusto da Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 2734977, de 28 de Setembro de 2000.
 Serafim José Gonçalves Gomes, bilhete de identidade n.º 1117240, de 26 de Fevereiro de 2002.
 Rosa Laurinda de Oliveira Leal, bilhete de identidade n.º 6533397, de 9 de Julho de 2004.
 Luís Filipe Pereira Ferreira, bilhete de identidade n.º 5496496, de 12 de Outubro de 1998.
 Paulo Jorge da Silva Ferreira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8071684, de 6 de Fevereiro de 2003.
 Jorge Manuel Ferreira Lisboa, bilhete de identidade n.º 6264619, de 9 de Janeiro de 2004.
 Hugo Manuel dos Santos Baptista, bilhete de identidade n.º 10756520, de 22 de Outubro de 2002.

José Francisco Russo, bilhete de identidade n.º 4216910, de 15 de Abril de 2002.
 João Pedro Lemos Santos Silva, bilhete de identidade n.º 1753944, de 9 de Junho de 1995.
 Luís Frederico Paulo Castela, bilhete de identidade n.º 6602540, de 25 de Maio de 2000.
 César José Aguiar Martins, bilhete de identidade n.º 5782942, de 21 de Abril de 1999.
 Vítor Manuel Bento Malveiro Munhão, bilhete de identidade n.º 7725326, de 14 de Setembro de 2001.
 Feliciano Manuel Azenha Passarinho, bilhete de identidade n.º 6329516, de 26 de Setembro de 2003.
 José António de Cruz Brito, bilhete de identidade n.º 7376420, de 26 de Fevereiro de 2004.
 José António Figueiredo Antunes, bilhete de identidade n.º 8312946, de 15 de Setembro de 2003.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 11 de Fevereiro de 2005, sob o n.º 16/2005, a fl. 69 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. Empresarial de Ansião — AEDA — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 31 de Janeiro de 2005.

Artigo 3.º

A Associação Empresarial de Ansião representa a actividade profissional do conjunto das empresas comerciais, de serviços ou industriais de Ansião.

Artigo 4.º

A Associação tem a sua sede em Ansião.

Artigo 19.º

A assembleia geral reunirá:

- 1)
- 2) Extraordinariamente sempre que a direcção a convoque, por sua iniciativa, ou ainda quando,

por escrito, seja requerida por 10% ou 200 dos associados;

- 3)
- 4)

Artigo 22.º

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém ou seja requerido por algum dos sócios presentes.

1.º As deliberações sobre a dissolução da Associação só serão válidas desde que obtenham o voto favorável de, pelo menos, três quartos da totalidade dos sócios.

2.º As deliberações sobre alteração dos estatutos exigem voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

Registados em 9 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 16/2005, a fl. 44 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

AEDA — Assoc. Empresarial de Ansião — Eleição em 31 de Janeiro de 2005 para o mandato de três anos (tríénio de 2005-2007).

Direcção

Presidente — Associada n.º 136, Serras de Ansião, Notícias e Publicidade, L.^{da}, representada por Fernando Francisco Pinheiro Correia, portador do bilhete de identidade n.º 7851808.

Vice-presidentes:

Associada n.º 189, ANSICOLA — Fabrico e Comercialização de Cimento Cola, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Lopes Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 10429078.

Associada n.º 102, Maria Madalena Medeiros Godinho, representada por Cristina Isabel Godinho Mendes, portadora do bilhete de identidade n.º 8457087.

Secretário — Associada n.º 172, Casa Farrica — Materiais de Construção, L.^{da}, representada por Carlos Miguel Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 10369085.

Tesoureiro — Associada n.º 133, Outeiro Durão — Comércio de Automóveis e Acessórios, L.^{da}, representada por Mário Maria de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 5182729.

Vogais:

Associada n.º 142, Organeiros do Centro, Instrumentos Musicais, L.^{da}, representada por António Simões, portador do bilhete de identidade n.º 2529405.

Associada n.º 161, J. Santana, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Jesus Santana, portador do bilhete de identidade n.º 9376649.

Suplente — Associada n.º 235, Padaria e Pastelaria 5 Vilas, representada por Ana Maria Duarte Estudante, portadora do bilhete de identidade n.º 10880107.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 9 de Fevereiro de 2005.

Assoc. dos Armazenistas de Papel — Eleição em 28 de Dezembro de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Presidente — Torras Papel, L.^{da}, Rua de Sampaio Ribeiro, 1, 1600-504 Lisboa, representada pelo

Dr. João Carlos Fragoso de Soure, bilhete de identidade n.º 1084247, de 3 de Outubro de 2002.

Papéis Carreira, L.^{da}, Rua das Cerejeiras, 5-11, Vale Flores, São Pedro de Penaferrim, Ranholas, 2710-632 Sintra, representada por Casimiro Bento Silva Santos, bilhete de identidade n.º 1076662, de 11 de Maio de 2001.

Firmo — Papéis e Papelaria, S. A., Travessa da Prelada, 449, 4250-280 Porto, representada por Enrique Hernandez Romero, documento nacional de identificação n.º 38489241-Y, de 3 de Junho de 1997, do arquivo de Madrid.

Sarriópapel, Distribuição (Portugal), L.^{da}, Praça da Rainha Santa, 5-A, 1600-687 Lisboa, representada pelo engenheiro Fernando Sanz Pinto, bilhete de identidade n.º 6022667, de 2 de Janeiro de 1998, do arquivo de Lisboa.

Marthas, C.^a, S. A., Praça do Comércio, 22-26, 3021-901 Coimbra, representada por Jorge Domingos Correia Patrício, bilhete de identidade n.º 541722, de 26 de Março de 2004, do arquivo de Coimbra.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 9 de Fevereiro de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da ABB Stoz Kontakt Elétrica, L.^{da} — Eleição em 20 de Janeiro de 2005 para o mandato de 2005-2008.

Efectivos:

Ilda Fernanda Nogueira Carvalho, bilhete de identidade n.º 5984336, de 24 de Outubro de 2001, do arquivo de Lisboa.

Maria Alice Pereira Jordão Pinto, bilhete de identidade n.º 4487760, de 15 de Janeiro de 2001, do arquivo do Porto.

Fernanda Maria Nunes Fortunato Moreira, bilhete de identidade n.º 7385280, de 12 de Julho de 2002, do arquivo do Porto.

Suplentes:

Carla Alexandra Costa Novais Saraiva, bilhete de identidade n.º 11014274, de 15 de Maio de 2002, do arquivo do Porto.

Maria de Fátima Batista, bilhete de identidade n.º 8122916, de 10 de Outubro de 2002, do arquivo de Lisboa.

Registados em 11 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 2, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 14/2005, a fl. 83 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Fábrica Cerâmica Viúva Lamego, L.^{da} — Eleição em 3 de Fevereiro de 2005 para o mandato de três anos (2005-2008).

Efectivos:

José Manuel d'Ascensão Tomás, bilhete de identidade n.º 4215223, de 2 de Julho de 1999, Lisboa.

Maria Elisabete Tavares Santos, bilhete de identidade n.º 7707560, de 11 de Janeiro de 2005, Lisboa.

Maria de Fátima G. Alves Bentes, bilhete de identidade n.º 3719721, de 18 de Julho de 2000, Lisboa.

Suplentes:

Ana Catarina A. F. Fernandes, bilhete de identidade n.º 7692090, de 23 de Janeiro de 1998, Lisboa.

Maria João Saraiva Fernandes, bilhete de identidade n.º 9802406, de 16 de Setembro de 1999, Lisboa.

Angelina Cândido Cardoso, bilhete de identidade n.º 38962137, de 16 de Abril de 1997, Lisboa.

Registados em 11 de Fevereiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 2, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 15/2005, a fl. 83 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, S. A., para o mandato de 2004-2007 — Substituição.

Na Comissão de Trabalhadores eleita em 19 de Maio de 2004 para o mandato de três anos (triénio de 2004-2007), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, o membro Paulo Jorge Gomes Pardana foi substituído por Carlos Manuel Silva Nogueira, trabalhador n.º 730468.4 do BCP.