

Boletim do Trabalho e Emprego

8

1.^A SÉRIE

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

Preço 2426\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 8	P. 295-514	29-FEVEREIRO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

	Pág.
Despachos/portarias:	
— COFANOR — Cooperativa dos Farmacêuticos do Norte, C. R. L. — Autorização de laboração contínua	299
— COFARBEL — Cooperativa de Comercialização da Beira Litoral, C. R. L. — Autorização de laboração contínua	299
— MODIS — Distribuição Centralizada, S. A. — Autorização de laboração contínua	300
— Salvesen Logística — Armazenagem e Distribuição, Sociedade Unipessoal, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	300

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros	301
---	-----

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos)	301
— CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros	324
— CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	377
— CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	428
— CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	449
— CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras	451

— Acordo de adesão entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro aos ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários	456
— AE entre a SOPETE — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte e outros — Integração em níveis de qualificação	458
— CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Osteopatas e o SIMAC — Sind. Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outra — Rectificação	459

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SITNA — Sind. dos Técnicos de Navegação Aérea	460
— SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins — Alteração	469
— Sind. dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul — Cancelamento	478

II — Corpos gerentes:

— FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar	478
— Assoc. Sindical dos Funcionários da Inspeção-Geral das Actividades Económicas — ASFIE	479
— Sind. Nacional do Corpo da Guarda Prisional	480
— SITNA — Sind. dos Técnicos de Navegação Aérea	481
— SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins	481

Associações patronais:

I — Estatutos:

— Assoc. Regional do Norte da Ind. e Comércio Alimentar — ARNICA — Constituição	483
— Assoc. das Pensões do Norte — Alteração	485
— ACP — Assoc. Comercial de Peniche, que passa à denominar-se ACISCP — Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche — Alteração	486

II — Corpos gerentes:

— Assoc. das Pensões do Norte	495
-------------------------------------	-----

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— ICEP — Investimentos, Comércio e Turismo de Portugal	495
— Fernandes Converting — Transformação de Papel, S. A.	498

II — Identificação:

— Deta Portuguesa Baterias, L. ^{da}	512
— Pro-Funk, S. A.	513
— ICEP — Investimentos, Comércio e Turismo de Portugal	513
— Fernandes Converting — Transformação de Papel, S. A.	513



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

COFANOR — Cooperativa dos Farmacêuticos do Norte, C. R. L. — Autorização de laboração contínua.

A empresa COFANOR — Cooperativa dos Farmacêuticos do Norte, C. R. L., com sede na Rua das Palmeiras, 51, Porto, requereu autorização para ser dispensada de encerramento semanal, laborando com amplitude superior à dos limites definidos no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro.

A actividade que prossegue — comercialização e fornecimento por grosso de produtos farmacêuticos — está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a GRO-QUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1996, e subsequentes alterações.

Funcionando as farmácias também aos sábados e domingos, a requerente fundamenta o pedido no interesse e utilidade públicos de ser assegurado o fornecimento dos medicamentos necessários também naquele dia da semana.

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

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores foram ouvidos;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 4 do artigo 26.º e do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

A empresa COFANOR — Cooperativa dos Farmacêuticos do Norte, C. R. L., é autorizada a laborar no período compreendido entre as 7 horas e as 20 horas e 30 minutos e dispensada da obrigatoriedade de encerramento semanal, pelo período de seis meses.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 28 de Janeiro de 2000. — O Secretário de Estado do Comércio e Serviços, *Oswaldo Alberto do Rosário Sarmiento e Castro*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *Paulo José Fernandes Pedroso*.

COFARBEL — Cooperativa de Comercialização da Beira Litoral, C. R. L. — Autorização de laboração contínua.

A empresa COFARBEL — Cooperativa de Comercialização da Beira Litoral, C. R. L., com sede na Estrada de Lisboa, Casa da Meada, Antanhol, Coimbra, requereu autorização para ser dispensada de encerramento semanal, laborando com amplitude superior à dos limites definidos no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro.

A actividade que prossegue — comercialização e fornecimento por grosso de fármacos e serviços conexos aos seus cooperadores — está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a NORQUIFAR — Associação Portuguesa de Fornecedores de Artigos de Óptica e o STICF — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1993, e subsequentes alterações.

Funcionando as farmácias também aos sábados e domingos, a requerente fundamenta o pedido no interesse e utilidade públicos de ser assegurado o fornecimento dos medicamentos necessários também naquele dia da semana.

Assim, e considerando:

- 1) Que não há comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que foram ouvidos os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido;
- 3) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 4 do artigo 26.º e do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

A empresa COFARBEL — Cooperativa de Comercialização da Beira Litoral, C. R. L., é autorizada a laborar até às 24 horas nos dias úteis e até às 20 horas aos sábados e domingos e dispensada da obrigatoriedade de encerramento semanal.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 28 de Janeiro de 2000. — O Secretário de Estado do Comércio e Serviços, *Oswaldo Alberto do Rosário Sarmiento e Castro*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *Paulo José Fernandes Pedroso*.

MODIS — Distribuição Centralizada, S. A.
Autorização de laboração contínua

A empresa MODIS — Distribuição Centralizada, S. A., com sede na Rua de João Mendonça, 505, Senhora da Hora, Matosinhos, requereu autorização para laborar continuamente nos Entrepostos da Azambuja e do Carregado.

Através de despacho conjunto dos Ministros do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, a requerente foi já autorizada a laborar continuamente nos seus estabelecimentos sítos na Maia e no Algarve.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para os distribuidores de produtos alimentares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, designadamente com o facto de os clientes destinatários dos produtos *in casu* organizarem os horários de recepção de mercadorias fora do horário de funcionamento ao público, normalmente no período compreendido entre as 20 e as 9 horas, evitando, além disso, a execução daquelas operações no período de maior afluxo de tráfego. Acresce, ainda, o facto de se tornar necessário atentar nas características dos produtos em questão, os quais carecem de uma rápida reposição nos locais de venda, devido à sua curta durabilidade, sendo, por isso, imprescindível que esses cheguem nas melhores e mais adequadas condições de frescura e qualidade ao consumidor.

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

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores foram ouvidos;
- 3) Que a lei geral do trabalho não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa MODIS — Distribuição Centralizada, S. A., a laborar continuamente nos Entrepostos da Azambuja e do Carregado.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 28 de Janeiro de 2000. — O Secretário de Estado do Comércio e Serviços, *Oswaldo Alberto do Rosário Sarmiento e Castro*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *Paulo José Fernandes Pedrosa*.

Salvesen Logística — Armazenagem e Distribuição, Sociedade Unipessoal, L.ª — Autorização de laboração contínua.

A empresa Salvesen Logística — Armazenagem e Distribuição, Sociedade Unipessoal, L.ª, com sede na Estrada Nacional n.º 3, ao quilómetro 5,7, armazém A, Vila Nova da Rainha, 2050 Azambuja, requereu autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial, sita no lugar da sede.

A actividade que prossegue — relacionada com a indústria de frio, designadamente armazenagem, depósito, transporte, fornecimento, distribuição, logística, manipulação e serviços complementares de quaisquer mercadorias, designadamente e particularmente de produtos alimentares — está subordinada, do ponto de vista laboral, à lei geral do trabalho.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, logística e económica, designadamente com a necessidade de organização da sua actividade — recepção e distribuição dos produtos alimentares a médias e grandes superfícies comerciais —, objectivo impossível de concretizar no período normal de funcionamento e também na necessidade de obter uma maior rentabilidade das suas instalações e equipamentos, de modo a ampliar a sua capacidade competitiva, o que lhe permitirá responder eficaz e atempadamente às solicitações tendencialmente crescentes do mercado. Por outro lado, deste modo será possível à empresa fazer face à concorrência não só a nível de preços mas essencialmente na qualidade dos serviços prestados, além de permitir não só a manutenção dos postos de trabalho existentes como, eventualmente, aumentar ou criar novos postos de trabalho.

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

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores foram ouvidos;
- 3) Que a lei geral do trabalho não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Salvesen Logística — Armazenagem e Distribuição, Sociedade Unipessoal, L.ª, a laborar continuamente na sua unidade industrial, sita na Estrada Nacional n.º 3, ao quilómetro 5,7, armazém A, Vila Nova da Rainha, 2050 Azambuja.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 28 de Janeiro de 2000. — O Secretário de Estado do Comércio e Serviços, *Oswaldo Alberto do Rosário Sarmiento e Castro*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *Paulo José Fernandes Pedrosa*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, nesta data publicadas.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceitos e diploma tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao

seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a posição expressa pelos interessados, na audiência promovida ao abrigo do Código do Procedimento Administrativo, no sentido da não oportunidade da PE do CCT entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e do CCT entre a ANEL — Associação Nacional dos Empresários de Limpeza e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros, a que se refere o aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1999, não se procederá à emissão da referida portaria de extensão.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos).

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT), que abrange toda a actividade de cerâmica, obriga, por

um lado, as empresas que se dedicam a esta actividade filiadas na APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica em toda a área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

- Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas e tubos de grés);
- Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);
- Cerâmica de louça sanitária;

Cerâmica utilitária e decorativa;
Cerâmicas especiais (produtos refractários, electro-técnicos e outros).

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Classificação profissional e admissão

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

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

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

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

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

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

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

Cláusula 5.^a

Documento de admissão

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

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

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

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

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

5 — Nos contratos a termo com duração igual ou superior a 6 meses o período experimental é de 30 dias.

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

Cláusula 7.^a

Exercício de funções inerentes a outras profissões

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Mobilidade profissional

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

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

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

Cláusula 9.^a

Substituições temporárias

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

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

Cláusula 10.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

3 — A cedência é feita temporariamente.

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

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

6 — Quando a cessionária se extinga por qualquer forma ou quando, sem que haja extinção, deixe de laborar, a cedente obriga-se, de igual modo, a receber de

imediatamente o trabalhador cedido, com todos os direitos que o trabalhador auferiria à data da cedência.

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

Cláusula 11.^a

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

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

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

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

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

5 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, o local de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços,

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

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

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

CAPÍTULO IV

Actividade sindical

Cláusula 12.^a

Direito à actividade sindical

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

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

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

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

Cláusula 15.^a

Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sobre as suas ordens;
- b) Pagar-lhe a retribuição até ao último dia de cada mês;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de conhecimento e da produtividade;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições para dar resposta a essas necessidades;
- f) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais quando a responsabilidade não tenha sido transferida;

- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos, com vista ao exercício das suas atribuições;
- i) Proceder aos descontos nas retribuições e enviar aos sindicatos respectivos o valor das quotizações sindicais, em numerário, cheque ou vale do correio, acompanhado do respectivo mapa ou suporte magnético, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, dos trabalhadores que expressamente solicitem esta modalidade de pagamento;
- j) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- k) Passar certificado ao trabalhador, contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve:

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

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

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

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

Cláusula 19.^a

Quadros de pessoal

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

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

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

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

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

3 — As empresas que tenham escritórios ou trabalhadores de escritório junto das unidades de produção, depósitos, armazéns ou outras dependências e facultem

aos seus empregados meios de transporte privativo, procurarão facultá-los a horas convenientes aos empregados abrangidos por esta convenção. As empresas que não facultem aos empregados meios de transporte privativo, mas que lhes venham concedendo subsídios ou compensações a título de deslocação ou transporte, continuarão a concedê-los nas mesmas condições.

4 — Os trabalhadores poderão ter uma tolerância de dez minutos depois da hora da entrada; por sua vez, as empresas poderão também beneficiar, quanto ao serviço dos empregados, de uma tolerância máxima de dez minutos, depois da suspensão diária do serviço, quando se torne necessário terminar qualquer operação iniciada. Estas tolerâncias, porém, só poderão ser utilizadas a título excepcional, não devendo, portanto, converter-se em sistema.

Cláusula 21.^a

Isenção do horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 22.^a

Horário flexível

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

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

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

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

4 — No trabalho por turnos os trabalhadores terão direito a um período mínimo de meia hora, por turno,

para refeição. O tempo gasto na refeição é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar e nocturno

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

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

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

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

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

- a) 70% na 1.^a hora e 100% nas restantes, se o trabalho for prestado em período diurno;
- b) 125% se o trabalho for prestado em período nocturno;
- c) 150% se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado.

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

6 — Descanso compensatório:

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

Cláusula 25.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

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

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

Cláusula 26.^a

Limites à prestação de trabalho suplementar

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Generalidades

1 — Princípios gerais:

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

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

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

Cláusula 28.^a

Documento, data e forma de pagamento

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

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

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

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

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

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

sendo:

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

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

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

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

1 — Subsector da cerâmica estrutural:

- a) Uma diuturnidade de 1885\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades;
- b) Os trabalhadores com três ou mais anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório que se encontravam ao serviço da empresa em 15 de Agosto de 1994 venceram a 1.^a diuturnidade;
- c) Porém, todos os trabalhadores com 10 ou mais anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório ou que perfizeram três anos antes da data referida na alínea b) venceram duas diuturnidades;
- d) Para o ano 2000 fixa-se o valor de 1885\$ para as diuturnidades quer vencidas quer vincendas;
- e) As diuturnidades são independentes da remuneração de base efectiva do trabalhador, acrescentando-lhe.

2 — Subsector da cerâmica de pavimentos e revestimentos e subsector da cerâmica de louça sanitária, com excepção das empresas que cumpriam o designado CCT do barro vermelho, que continua a cumprir o regime contido no n.º 1 desta cláusula — a retribuição base efectivamente auferida será acrescida de «uma diuturnidade de 6% por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de seis diuturnidades.

3 — Subsector da cerâmica de louça utilitária e decorativa e subsector das cerâmicas especiais, com excepção das empresas que cumpriam o designado CCT do barro vermelho, que continua a cumprir o regime contido no n.º 1 desta cláusula — a retribuição base efectivamente auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6% por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de seis diuturnidades.

No entanto, e para estes dois subsectores, para o ano 2000 mantém-se inalterável quer o valor das diuturnidades vencidas quer vincendas, cujo valor mínimo foi fixado em 6591\$.

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

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 680\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

No entanto, se o trabalhador prestar quatro horas de trabalho, repartidas duas horas pelo período da manhã e duas pelo período da tarde, não perde o direito ao subsídio desse dia.

2 — Os trabalhadores que do decurso do período de uma semana tenham faltado injustificadamente oito horas ou mais seguidas perdem o direito ao subsídio de refeição correspondente a essa semana.

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

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

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

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

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

1) Subsector da cerâmica estrutural — os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 2740\$ para falhas. Em caso de ausência do titular, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição;

2) Subsector da cerâmica de pavimentos e revestimentos e do subsector da cerâmica de louça sanitária — os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 4% para falhas sobre a remuneração certa mínima mensal prevista para esta categoria profissional no anexo III (tabela 2).

Em caso de ausência, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade;

3) Subsector da cerâmica de louça utilitária e decorativa e do subsector das cerâmicas especiais — os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 4% para falhas sobre a remuneração certa mínima mensal prevista para esta categoria profissional no anexo III (tabela 3).

Em caso de ausência, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Deslocações

Cláusula 33.^a

Princípio geral

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

2 — As deslocações efectuadas em veículo dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,3 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas, na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

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

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

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

Cláusula 34.^a

Pequenas deslocações

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

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações

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

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

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Doenças em deslocação

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado nos dias de descanso semanal ou nos feriados têm direito a um

dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, independentemente do tempo de trabalho prestado.

3 — São feriados obrigatórios:

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Férias

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

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

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

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

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

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

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

8 — Na falta de acordo entre as partes, para a marcação do período de férias, caberá à entidade patronal

a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical, ou os delegados sindicais pela ordem indicada.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Subsídio de férias

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

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

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

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

Cláusula 41.^a

Faltas —Princípios gerais

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Faltas injustificadas

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

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

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

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

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

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

sendo:

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 44.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Licença de maternidade:

- a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Para todos os efeitos, aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto;
- c) Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de

licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo dos 90 dias de licença a seguir ao parto;

- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- e) O período de licença a seguir a aborto terá a duração de 30 dias.

2 — Outros direitos da mãe:

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

3 — Direitos do pai:

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

pensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

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

Cláusula 45.^a

Garantias dos trabalhadores menores

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

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

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

CAPÍTULO XI

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 46.^a

Âmbito e aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 47.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 48.^a

Prescrição da infracção disciplinar

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

Cláusula 49.^a

Sanções aplicáveis

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

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

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

Cláusula 50.^a

Registo e comunicação de sanções

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

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

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

Cláusula 51.^a

Suspensão preventiva

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

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 52.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, dedu-

zindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

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

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 53.^a

Notificação da nota de culpa

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

Cláusula 54.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

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

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

Cláusula 55.^a

Consequências da nulidade das sanções

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

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

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Suspensão do despedimento

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

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

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

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

Cláusula 58.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

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

CAPÍTULO XII

Prescrição, regime de prova e privilégio de créditos

Cláusula 59.^a

Prazo de prescrição

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

Cláusula 60.^a

Prova de créditos

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

Cláusula 61.^a

Privilégios creditórios

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

Cláusula 62.^a

Arbitragem

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

CAPÍTULO XIII

Prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 63.^a

Princípio geral

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

Cláusula 64.^a

Exames médicos

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

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

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

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 65.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

Cláusula 66.^a

Responsabilidade da entidade empregadora

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

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores:

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

CAPÍTULO XV

Comissão técnica paritária

Cláusula 68.^a

Comissão paritária

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

Cláusula 69.^a

Constituição

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

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

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

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

Cláusula 70.^a

Normas de funcionamento

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

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

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

Cláusula 71.^a

Atribuições

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente CCT.

Cláusula 72.^a

Deliberações

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

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

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

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

CAPÍTULO XVI

Regalias sociais

Cláusula 73.^a

Refeitórios

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

Cláusula 74.^a

Complemento do subsídio de doença

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

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

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

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

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

Cláusula 75.^a

Complemento de pensões por acidente

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

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

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal pagará, enquanto durar essa inca-

pacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

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

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

Cláusula 76.^a

Reforma

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

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

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

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

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

Cláusula 77.^a

Falecimento do trabalhador

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

Cláusula 78.^a

Pensão por incapacidade parcial

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

Cláusula 79.^a

Normas adicionais

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

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

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias

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

2 — Esta convenção sucede:

a) Ao CCT celebrado entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e a APICC — Associação Portuguesa de Industriais da Cerâmica de Construção, cujas publicações estão insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série:

N.º 20, de 29 de Maio de 1997;
N.º 20, de 29 de Maio de 1996;
N.º 33, de 8 de Setembro de 1995;
N.º 33, de 8 de Setembro de 1994;
N.º 16, de 29 de Abril de 1992;
N.º 10, de 15 de Março de 1991;
N.º 12, de 29 de Março de 1990;
N.º 12, de 29 de Março de 1989;
N.º 5, de 8 de Fevereiro de 1988;
N.º 5, de 8 de Fevereiro de 1987;
N.º 4, de 29 de Janeiro de 1986;
N.º 4, de 29 de Janeiro de 1985;
N.º 40, de 29 de Outubro de 1983;
N.º 39, de 22 de Outubro de 1982;
N.º 32, de 29 de Agosto de 1981;

b) E ao CCT celebrado com a APC — Associação Portuguesa de Cerâmica, cujas publicações estão insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série:

N.º 25, de 8 de Julho de 1997;
N.º 25, de 8 de Julho de 1996;
N.º 25, de 8 de Julho de 1995;
N.º 25, de 8 de Julho de 1994;
N.º 15, de 22 de Abril de 1992;
N.º 6, de 15 de Fevereiro de 1991;
N.º 8, de 28 de Fevereiro de 1990;
N.º 8, de 28 de Fevereiro de 1989;
N.º 8, de 29 de Fevereiro de 1988;
N.º 8, de 28 de Fevereiro de 1987;
N.º 48, de 29 de Dezembro de 1984;
N.º 48, de 29 de Dezembro de 1983;
N.º 48, de 29 de Dezembro de 1982;
N.º 39, de 22 de Outubro de 1981;
N.º 28, de 29 de Julho de 1980.

Cláusula 81.^a

Reclassificações

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

ANEXO I

Definição de funções

Analista de sistemas/analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programa; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins, em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por analista orgânico e analista de sistemas.

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

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

Chefe de contabilidade (técnico oficial de contas). — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos, ou resultados de exploração ou a situação patrimonial; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo

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

Chefe de departamento, serviços ou divisão:

1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Escriturário:

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

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

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

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

Operador de computador. — É o trabalhador que opera com a unidade central de um sistema informático

ou ordenador. Executa todos os procedimentos diários do sistema, bem como as rotinas de funcionamento ou preparação de trabalho. Pode também introduzir, elaborar ou recolher dados de qualquer suporte de informação através de terminais.

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

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

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

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

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Anota pedidos de informações.

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

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

Do grau I:

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

Do grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas sem desatender a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que de tal necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Do grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares ao nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Do grau IV:

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

Do grau V:

- a) Supervisiona várias equipas que integrem outros técnicos/licenciados/bacharéis, situando-os nas linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou diferentes áreas, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos de trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo que integrem outros técnicos/licenciados/bacharéis na planificação e desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com a observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

Do grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e

aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;

- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

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

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

ANEXO II

Condições específicas de acesso e promoção

I — Densidades

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

II — Acesso e promoção

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

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

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

4 — No provimento dos lugares sem acesso automático as entidades patronais deverão dar sempre prefe-

rência aos trabalhadores já ao seu serviço, tendo como critério de escolha:

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

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

6 — Técnicos administrativos (graus):

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

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

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

ANEXO III-A

Tabelas de remunerações certas mínimas — ano 1999

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

CCT do barro vermelho — subsector da cerâmica estrutural

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A-1	Director administrativo Director de serviços Chefe geral de serviços	142 260\$00
A	Chefe de escritório Analista de sistemas Chefe de contabilidade Técnico de contas Chefe de serviços Chefe de departamento	129 246\$00
B	Chefe de secção Guarda-livros Tesoureiro	117 620\$00
C	Escriturário principal Operador de computador	110 658\$00
D	Caixa Correspondente em línguas estrangeiras Primeiro-escriturário Operador de máquinas de contabilidade ou de escrituração de 1. ^a	103 855\$00
E	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade ou de escrituração de 2. ^a	94 375\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
F	Cobrador	89 930\$00
G	Terceiro-escriturário	85 538\$00
H	Telefonista	83 610\$00
I	Contínuo	76 807\$00
	Porteiro	
J	Dactilógrafo do 2.º ano	76 110\$00
	Estagiário do 2.º ano	
K	Dactilógrafo do 1.º ano	64 167\$00
	Estagiário do 1.º ano	
L	Paquete	48 902\$00

O abono para falhas passou de 2540\$ para 2630\$.
O valor do subsídio de refeição passou de 580\$ para 600\$, por dia.

O montante de cada diuturnidade será mantido em 1885\$.

CCT do barro branco –restantes subsectores

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Técnico/licenciado/bacharel do grau VI ...	268 143\$00
2	Técnico/licenciado/bacharel do grau V ...	237 854\$00
3	Director de serviços	182 210\$00
	Técnico/licenciado/bacharel do grau IV ...	
4	Chefe de contabilidade com funções de técnico de contas	155 740\$00
	Chefe de escritório	
	Técnico de contas	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau III ...	
5	Analista de sistemas	139 350\$00
	Chefe de serviços, de departamento ou de divisão	
6	Assistente administrativo do grau II	127 255\$00
	Chefe de secção	
	Guarda-livros	
	Programador	
	Tesoureiro	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau II ...	
7	Assistente administrativo do grau I	114 630\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Operador de computador com mais de três anos	
	Secretário de direcção	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau I-B	
8	Caixa	109 857\$00
	Primeiro-escriturário	
	Operador de computador com menos de três anos	
	Operador mecanográfico	
	Técnico/bacharel do grau I-A	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
9	Cobrador	99 778\$00
	Segundo-escriturário	
	Perfurador-verificador	
	Operador de registo de dados	
	Operador de terminais	
10	Telefonista	89 116\$00
11	Contínuo com mais de 21 anos	82 220\$00
	Porteiro	
12	Dactilógrafo do 2.º ano	79 940\$00
	Estagiário do 2.º ano	
13	Contínuo de 18 a 21 anos	68 057\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Estagiário do 1.º ano	
14	Paquete de 16/17 anos	52 568\$00
15	Paquete de 15 anos	48 112\$00

ANEXO III

Enquadramento profissional e remunerações

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

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
A-1	Chefe geral de serviços	147 960\$00
	Director administrativo	
	Director de serviços	
A	Analista de sistemas	134 420\$00
	Chefe de contabilidade	
	Chefe de departamento	
	Chefe de escritório	
	Chefe de serviços	
	Técnico oficial de contas	
B	Chefe de secção	122 330\$00
	Chefe de vendas	
	Programador informático	
	Técnico de contabilidade	
	Tesoureiro	
C	Correspondente em línguas estrangeiras	115 120\$00
	Assistente administrativo	
	Inspector de vendas	
	Operador de computador	
D	Caixa	108 010\$00
	Primeiro-escriturário	
	Vendedor	
E	Segundo-escriturário	98 150\$00
	Demonstrador	
F	Cobrador	93 530\$00
G	Terceiro-escriturário	88 960\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
H	Telefonista	86 960\$00
I	Contínuo	79 880\$00
	Porteiro	
J	Estagiário do 2.º ano	79 160\$00
K	Estagiário do 1.º ano	66 740\$00
L	Paquete	63 800\$00

2 – Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de pavimentos e revestimentos e do subsector da cerâmica de louça sanitária –ano 2000.

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços	277 530\$00
	Técnico administrativo do grau VI	
2	Técnico administrativo do grau V	246 180\$00
3	Técnico administrativo do grau IV	188 590\$00
4	Chefe de contabilidade	161 200\$00
	Chefe de escritório	
	Técnico oficial de contas	
	Técnico administrativo do grau III	
5	Analista de sistemas	144 230\$00
	Chefe de serviços, de departamento ou de divisão	
	Técnico administrativo do grau II	
6	Assistente administrativo do grau II	131 710\$00
	Chefe de secção	
	Chefe de vendas	
	Programador	
	Tesoureiro	
	Técnico administrativo do grau I-B	
	Técnico de contabilidade	
7	Assistente administrativo do grau I	118 650\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Inspector de vendas	
	Operador de computador com mais de três anos	
	Secretário de direcção	
	Técnico administrativo do grau I-A	
8	Caixa	113 710\$00
	Primeiro-escriturário	
	Operador de computador com menos de três anos	
	Operador mecanográfico	
	Vendedor	
9	Cobrador	103 280\$00
	Segundo-escriturário	
	Perfurador-verificador/operador de registo de dados	
	Operador de terminais	
	Demonstrador	
10	Telefonista	92 240\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
11	Contínuo (com mais de três anos)	85 100\$00
	Porteiro	
12	Estagiário do 2.º ano	82 740\$00
13	Contínuo (até três anos)	70 440\$00
	Estagiário do 1.º ano	
14	Paquete de 17 anos	63 800\$00
15	Paquete de 16 anos	63 800\$00

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

3 – Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa e do subsector das cerâmicas especiais –ano 2000.

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços	276 190\$00
	Técnico administrativo do grau VI	
2	Técnico administrativo de grau V	244 990\$00
3	Técnico administrativo de grau IV	187 680\$00
4	Chefe de contabilidade	160 420\$00
	Chefe de escritório	
	Técnico oficial de contas	
	Técnico administrativo de grau III	
5	Analista de sistemas	144 230\$00
	Chefe de serviços, de departamento ou de divisão	
	Técnico administrativo de grau II	
6	Assistente administrativo de grau II	131 080\$00
	Chefe de secção	
	Chefe de vendas	
	Programador	
	Tesoureiro	
	Técnico administrativo de grau I-B	
	Técnico de contabilidade	
7	Assistente administrativo do grau I	118 070\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Inspector de vendas	
	Operador de computador com mais de três anos	
	Secretário de direcção	
	Técnico administrativo de grau I-A	
8	Caixa	113 160\$00
	Primeiro-escriturário	
	Operador de computador com menos de três anos	
	Operador mecanográfico	
	Vendedor	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
9	Cobrador Segundo-escriturário Perfurador-verificador/operador de registo de dados Operador de terminais Demonstrador	102 780\$00
10	Telefonista	91 790\$00
11	Contínuo (com mais de três anos) Porteiro	84 690\$00
12	Estagiário do 2.º ano	82 340\$00
13	Contínuo (até três anos) Estagiário do 1.º ano	70 100\$00
14	Paquete de 17 anos	63 800\$00
15	Paquete de 16 anos	63 800\$00

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

Lisboa, 31 de Dezembro de 1999.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;
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 Centro.

Entrado em 19 de Janeiro de 2000.

Depositado em 18 de Fevereiro de 2000, a fl. 32 do livro n.º 9, com o n.º 18/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência denúncia e revisão

1 — O presente IRCT entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei, considerando-se a data da publi-

cação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

2 — O presente IRCT vigorará pelo prazo de um ano, com início no dia 1 de Janeiro de 2000.

3 — O presente IRCT pode ser denunciado desde que tenha decorrido o prazo mínimo da sua vigência.

4 — A proposta de revisão deverá ser enviada às outras partes outorgantes do IRCT, as quais deverão responder no prazo mais curto possível, não excedendo os 30 dias seguintes à recepção.

5 — A proposta de revisão deve revestir a forma escrita e indicar as matérias contratuais que se pretendem rever e ainda a indicação das matérias que se pretende fiquem inalteradas.

6 — As negociações para a revisão deverão ter início nos 10 dias seguintes à recepção da resposta à proposta de revisão, elaborando as partes logo o protocolo negocial.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Definição de categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas em anexo.

2 — A entidade patronal pode encarregar permanentemente o trabalhador de desempenhar funções não contempladas na sua categoria, para as quais o trabalhador tenha qualificação e capacidade, desde que o valorizem profissionalmente e lhe permitam o acesso a melhores condições salariais.

3 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após 6 meses de exercício dessa actividade, terá direito à reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 4.^a

Atribuições de categorias

A atribuição das categorias e classes aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 5.^a

Comissão paritária — constituição, funcionamento e deliberações

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes, que poderão ser assessorados.

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

b) Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 60 dias subsequentes à publicação deste IRCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

2 — Normas de funcionamento:

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

b) No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas e de novas categorias profissionais no presente IRCT.

4 — Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este IRCT.

Cláusula 6.^a

Exames médicos

1 — Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

2 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar ao interessado as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

3 — Deverão ainda realizar os seguintes exames:

a) Exames periódicos, anuais para os menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

b) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

Cláusula 7.^a

Documento de admissão

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

a) A identidade das partes;

b) O local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o tra-

- balhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
 - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
 - e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
 - f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
 - g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato, ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
 - h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
 - i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
 - j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

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

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

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

5 — Findo o período experimental, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador um documento autenticado do qual consta: categoria profissional, classe ou grau, vencimento, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições acordadas, remetendo uma cópia do documento ao sindicato respectivo.

Cláusula 8.^a

Período experimental

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

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

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

Cláusula 9.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

3 — A cedência é feita temporariamente.

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo incerto desde que esta circunstância conste de documento escrito, cuja cópia será entregue à respectiva estrutura sindical.

2 — A entidade patronal no acto da admissão deve dar conhecimento expresse, por escrito, ao substituto de que pode ser despedido imediatamente após aviso

prévio de 15 dias, desde que o titular se apresente a ocupar o lugar, durante os primeiros seis meses da substituição, findos os quais se observará, quanto ao despedimento, o preceituado na cláusula respectiva e nas seguintes.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deve a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam os necessários requisitos.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do estipulado no n.º 1 desta cláusula tem direito a uma indemnização de 25% da retribuição mensal por cada trimestre cumprido, logo que sejam dispensados os seus serviços.

6 — O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria do substituído, durante o impedimento deste.

7 — Os trabalhadores admitidos nas condições desta cláusula têm direito a férias e outras regalias sociais estipuladas para os efectivos.

Cláusula 11.^a

Substituições temporárias

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

2 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a 6 meses seguidos ou 12 interpolados, exceptuadas as substituições por período de férias ou até 12 meses por impedimento prolongado, será o substituto integrado na categoria profissional do substituído, podendo voltar ao seu anterior posto de trabalho logo que o trabalhador substituído regressar.

Cláusula 12.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — As promoções verificar-se-ão conforme anexo.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

As empresas, individualmente ou em conjunto com outras empresas ou com os centros de formação profissional, fomentarão a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. O trabalhador não pode

recusar-se à frequência de cursos de formação profissional para os quais seja indigitado pela empresa dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 14.^a

Quadro de pessoal

A entidade patronal elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

A) Disposições gerais

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve:

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

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

Cláusula 16.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe a retribuição até ao último dia útil de cada mês;

- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de conhecimento e da produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais quando a responsabilidade não tenha sido transferida;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo quando o interesse da empresa o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição dos trabalhadores;
- h) Prestar aos sindicatos, sempre que o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- i) Proceder aos descontos nos salários e enviar aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, devidamente preenchidos, para os trabalhadores que expressamente o autorizem nos termos da lei;
- j) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, tendo em atenção os casos expressamente previstos na lei e neste IRCT;
- d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 9.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior con-

sidera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização nos termos legais, se a esta houver lugar.

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

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se tal transferência 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 com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

4 — Nos casos previstos no n.º 1, a empresa não poderá transferir o trabalhador sem o seu consentimento, caso tal condição tenha sido acordada entre ambos, situação em que o trabalhador, sem necessidade de evocar prejuízo sério, poderá sempre optar pela rescisão do contrato.

Cláusula 19.^a

Direito à greve

É garantido o direito à greve nos termos da lei e proibida qualquer forma de *lock-out*.

Cláusula 20.^a

Direitos especiais da mulher

1 — Durante a gravidez e até três meses após o parto a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 120 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível ao parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 — Licença por maternidade de 120 dias, que poderão ser repartidos da seguinte forma:

- a) Até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto;

- b) No caso de nado-morto ou aborto a licença após o parto será de 30 dias;
- c) No caso de nascimento de múltiplos o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4 — Dispensa para aleitação ou amamentação do filho, de dois períodos distintos de uma hora cada, por dia, até o filho perfazer um ano.

5 — Ir às consultas pré-natais:

- a) As trabalhadoras grávidas devem, sempre que possível, obter as consultas pré-natais fora das horas de funcionamento normal da empresa.
- b) Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, pode ser exigida à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta ou declaração, sob compromisso de honra, dos mesmos factos.
- c) Para o efeito das alíneas anteriores a preparação para o parto é equiparada à consulta pré-natal.

6 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e quaisquer regalias, desde que sejam prévia e atempadamente comunicadas à entidade patronal.

Cláusula 21.^a

Garantias dos trabalhadores menores

1 — A entidade empregadora deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação e evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

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

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

Cláusula 22.^a

Direito à actividade sindical

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

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

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

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

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

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

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

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

Cláusula 24.^a

Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Para as reuniões previstas na cláusula seguinte, a entidade patronal cederá as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical ou intersindical

Cláusula 25.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

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

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

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar o aviso com essa antecedência.

B) Comissão sindical ou intersindical de empresa

Cláusula 26.^a

Reuniões com a entidade patronal

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

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

3 — Na eventualidade de as reuniões previstas nos números anteriores se efectuarem durante as horas de serviço, as horas despendidas não serão consideradas para o efeito do disposto na cláusula 23.^a

4 — Os dirigentes sindicais poderão ser chamados a participar nessas reuniões.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Todos os trabalhadores poderão ser isentos do horário de trabalho mediante requerimento das entidades patronais, prévio acordo escrito do trabalhador e prévio conhecimento à comissão sindical ou intersindical ou, na sua falta, ao sindicato.

2 — Os trabalhadores abrangidos pela isenção de horário de trabalho terão direito, por esse motivo, a uma retribuição especial de montante igual a 20% da sua retribuição.

Cláusula 28.^a

Redução do horário para trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, os trabalhadores-estudantes têm direito a abandonar o trabalho, nos dias em que vão às aulas, sem prejuízo da sua retribuição, duas horas antes do início das mesmas.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3 — Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador.

4 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores, devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento no ano escolar.

5 — A entidade patronal deve facilitar o trabalho em tempo parcial aos trabalhadores-estudantes, embora com perda proporcional de retribuição.

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a 15 dias seguidos ou interpolados de licença sem retribuição, em épocas de exame, em estabelecimentos de ensino, dependendo o exercício desse direito da comunicação à entidade patronal com a antecedência mínima de 15 dias e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

Deficientes;
Mulheres grávidas ou com filho de idade inferior a 12 meses;
Menores.

4 — O trabalhador que realize trabalho suplementar em dia normal de trabalho só pode retomar o trabalho normal doze horas após ter terminado aquele trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — Quando o trabalhador prestar mais de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar, terá direito a gozar um dia de descanso remunerado no prazo de uma semana após o dia em que terminar esse trabalho.

Cláusula 30.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

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

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

Cláusula 31.^a

Limites à prestação de trabalho suplementar

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

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 32.^a

Generalidades

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, o trabalhador tem direito regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — É vedada à entidade patronal a adopção dos regimes de retribuição à peça, a prémio ou a tarefa, salvo acordo dos trabalhadores, que deverão consultar os sindicatos.

4 — Os trabalhadores abrangidos pela isenção de horário de trabalho terão direito por esse motivo a uma retribuição especial de montante igual a 20%, nos termos do n.º 2 da cláusula 27.^a

Cláusula 33.^a

Documento, data e forma de pagamento

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

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

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeita;
- b) As despesas necessárias e o tempo utilizado para a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento por uma só vez da retribuição, devidamente comprovados, são suportados pela entidade empregadora;
- c) O documento referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Revisão das retribuições mínimas

As retribuições mínimas deverão ser revistas tendo em consideração o aumento do custo de vida, pelo que nas revisões desta convenção deverá ser este um dos princípios a ser ponderados.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso semanal, que serão, em princípio, o sábado e o domingo, salvo o disposto em clausulado específico.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores por turnos serão aqueles que estiverem fixados na respectiva escala,

sendo sempre considerado como dia de descanso semanal obrigatório a primeira folga a gozar pelo trabalhador após o seu período normal de trabalho semanal.

3 — São feriados obrigatórios:

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

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

5 — Acresce aos feriados enumerados o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado e o qual poderá, porém, em caso de acordo entre a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores, ser substituído por outro dia.

6 — Será ainda considerado como feriado a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 36.^a

Férias

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

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

b) Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

3 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, que serão gozados em dias sucessivos, salvo se a entidade patronal e os trabalhadores acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

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

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

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

6 — *a)* O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se

já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar.

b) A contravenção ao disposto na alínea anterior pode originar responsabilidade disciplinar do trabalhador.

7 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, de 1 de Janeiro a 15 de Abril.

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

9 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

10 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, durante pelo menos 15 dias consecutivos.

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

b) No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

c) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

12 — *a)* Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

b) Aplica-se ao disposto na parte final da alínea anterior o disposto na alínea *c)* do n.º 11 da presente cláusula.

c) A prova da situação de doença prevista na alínea *a)* poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

13 — *a)* Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

b) 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.

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

14 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

15 — Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas ou junto de familiares no estrangeiro, salvo no caso de encerramento total do estabelecimento.

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

17 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado.

18 — O direito a férias, deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

Cláusula 37.^a

Subsídio de férias

Antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

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

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

Cláusula 39.^a

Faltas —Princípios gerais

1 — a) Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

b) As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — a) As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas adicionando-se os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias completos de trabalho.

b) Para os efeitos do disposto na alínea anterior, caso os períodos normais de trabalho diário sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito à entidade

patronal com a antecedência mínima de 5 dias, com excepção das que forem dadas por motivo de casamento, que serão comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos do regime legal do estatuto do trabalhador-estudante;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) Por motivo de nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- h) Necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar no caso de acidente, doença ou parto da esposa ou companheira;
- i) Impossibilidade de prestar trabalho devido a consequências de cataclismo, inundação ou situações extraordinárias que comprovadamente impeçam a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) Exercício das funções de bombeiro pelo tempo necessário, se como tal estiverem inscritos;
- k) Doação de sangue a título gracioso e excepcional;
- l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

- a) As previstas na alínea *d*) do n.º 1, para além dos créditos previstos nesta convenção e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

4 — As faltas das alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 41.^a

Faltas injustificadas

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — *a*) As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

b) Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos da alínea anterior abrangerá os dias ou meios 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 no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de justificação comprovadamente falsa.

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

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 42.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa por qualquer trabalhador abrangido por esta convenção colectiva dos princípios, direitos e garantias mútuos nela consignados.

2 — O poder disciplinar e o poder sancionatório estão regulados nas cláusulas 65.^a, 66.^a, 80.^a e 81.^a do presente IRCT.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por invalidez ou velhice.

Cláusula 44.^a

Outras causas de extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por acordo das partes, observando-se o formalismo legal;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por rescisão unilateral do trabalhador;
- d) Rescisão do contrato de trabalho por qualquer das partes durante o período experimental;
- e) Por despedimento colectivo e por extinção de postos de trabalho não abrangidos por aquele.

2 — Considera-se justa causa para despedimento do trabalhador o comportamento culposos deste que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Cláusula 45.^a

Certificado de trabalho

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

Cláusula 46.^a

Alteração da entidade patronal

Em caso de transmissão, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas, a partir da existente, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores abrangidos, bem como os direitos alcançados neste IRCT, salvo regime mais favorável.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 47.^a

Princípio geral

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

Cláusula 48.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam em menos de uma hora e trinta minutos para cada percurso a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito nas deslocações a que se refere o número anterior ao pagamento das despesas de deslocações e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, assim como ao pagamento do tempo do trajecto e espera, fora do período normal e ou de trabalho suplementar, de acordo com as cláusulas 61.^a ou 76.^a, consoante o subsector a que pertençam.

Cláusula 49.^a

Doenças em deslocação

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

2 — Nas situações previstas no número anterior tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta a hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho, assim como ao pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento e, neste caso, às despesas de trasladação ou funeral.

3 — O trabalhador ou os seus familiares obrigam-se a reembolsar a empresa de todos os subsídios ou prestações que vierem a receber da segurança social, obrigando-se a requerê-los, dentro dos prazos legais.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 50.^a

Refeitórios

As empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes, onde possam tomar as refeições.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 51.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

No prazo de 180 dias após a publicação deste acordo as partes constituirão uma comissão de higiene e segurança nos termos e com as atribuições constantes na legislação específica.

CAPÍTULO XII

Sucessão no tempo das convenções

Cláusula 52.^a

Sucessão no tempo das convenções

A presente convenção substitui integralmente as anteriores convenções outorgadas entre a APC — Associação Portuguesa de Cerâmica, a APICC — Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção e a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais do Barro Vermelho e os Sindicatos ora outorgantes, que foram publicadas, respectivamente:

No *Boletim do Ministério de Trabalho*, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1987, e alterações posteriores, cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, no que respeita à APC;

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, e alterações posteriores cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1997, no que respeita à APICC e à ANIBAVE.

CAPÍTULO XIII

Garantia de regalias anteriores

Cláusula 53.^a

Garantia de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os profissionais, designadamente diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Clausulado específico do subsector da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas e tubos de grés).

Cláusula 54.^a

Densidades

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta convenção serão observadas as proporções estabelecidas no anexo I.

2 — É vedado às entidades patronais fazer parte do quadro de densidades, salvo se exercerem de modo efectivo funções na empresa.

Cláusula 55.^a

Reconversão profissional

1 — As entidades patronais obrigam-se a ocupar em funções compatíveis com o seu estado, as vítimas de acidentes ou doenças profissionais em serviço, quando afectadas por incapacidade permanente ou temporária de coeficiente não superior a 50 %.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias, obrigando-se a empresa a pagar o vencimento correspondente à diferença resultante da pensão recebida e a retribuição equivalente que o trabalhador tinha à data do acidente ou doença clinicamente diagnosticável.

Cláusula 56.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será distribuído por cinco dias e meio de segunda-feira a sábado e não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — O regime previsto no número anterior entende-se sem prejuízo dos horários já praticados de segunda-feira a sexta-feira, bem como da possibilidade das empresas o poderem introduzir.

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

4 — O período normal de trabalho ao sábado não se poderá prolongar para além das 12 horas.

Cláusula 57.^a

Horário de trabalho flexível — ANIBAVE

1 — As empresas poderão adoptar o regime de horário flexível que obedecerá aos princípios seguintes:

- a) O período normal de trabalho semanal será, em média, de quarenta horas;
- b) O período normal de trabalho semanal será repartido por cinco dias de segunda-feira a sexta-feira;
- c) O período diário de trabalho não poderá ser superior a dez horas;
- d) O período semanal de trabalho consecutivo não poderá ser superior a cinquenta horas;
- e) O período normal de trabalho semanal será obtido, em média, com referência a períodos não inferiores a 30 dias nem superiores a 90 dias de calendário;
- f) As empresas que utilizarem este regime obrigam-se a ter um registo actualizado dos trabalhadores abrangidos, bem como das horas prestadas que poderá ser consultado, a seu pedido, em qualquer altura pelos trabalhadores abrangidos.

2 — As empresas que pretendam adoptar o regime de horário de trabalho flexível concederão aos trabalhadores a abranger um pré-aviso não inferior a 30 dias.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de horário de trabalho flexível terão direito a receber, em média, cinco prestações de subsídio de refeição, por cada semana de calendário, sem prejuízo do disposto na cláusula 69.^a

4 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se apenas às empresas que anteriormente se encontravam filiadas na ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho.

Cláusula 58.^a

Horário de trabalho flexível — APICC

1 — Por acordo com a maioria dos trabalhadores, as empresas poderão optar pelo regime de flexibilização do horário de trabalho semanal, o qual não poderá ser superior a quarenta horas repartidas de segunda-feira a sábado.

a) O acordo da maioria vincula todos os trabalhadores da empresa abrangidos por esta convenção.

2 — A duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas.

3 — No período normal de trabalho semanal a sua duração média de quarenta horas é apurada por referência a períodos de três meses.

4 — As empresas que utilizem o regime previsto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula deverão ter um registo actualizado dos trabalhadores que prestem serviço neste regime.

5 — Por acordo com a entidade patronal o trabalhador pode solicitar a utilização antecipada da totalidade ou parte do crédito de horas já constituído, dentro de cada período de referência.

6 — O dia ou meio dia de descanso semanal complementar pode ser gozado de forma repartida ou referenciada ao longo da semana, devendo ser afixado o horário de trabalho com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data de início da sua implementação com regime flexível.

7 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se apenas às empresas que anteriormente se encontravam filiadas na APICC — Associação Portuguesa de Industriais da Cerâmica de Construção.

Cláusula 59.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 25 %, salvo serviço de turno rotativo, que será remunerado de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido e sempre que possível, da prestação de trabalho nocturno e por turnos.

Cláusula 60.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de turnos rotativos só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos serão definidos por uma escala de serviço, devendo, na medida do possível, ser organizada de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — O trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio no montante de:

15% da retribuição de base efectiva, no caso de prestar trabalho em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno;

25% da retribuição de base efectiva, no caso de prestar trabalho em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

Sempre que seja efectuado trabalho em regime de turnos rotativos, a título temporário, ou seja, sempre que no período do mês a que respeita a remuneração houver alternância entre o horário de turnos e o horário normal, a percentagem referida nas alíneas anteriores deve ser calculada não só em relação aos dias de prestação efectiva de trabalho por turnos, mas acrescida de um coeficiente de 0,33, resultante da divisão de 7 (dias de descanso) por 21 (dias e trabalho por turno), por cada dia. [Exemplo: Num mês o trabalhador trabalha oito dias em regime de turnos. Cálculo a efectuar: $8 \times 0,33 = 2,64$; adiciona-se $8 + 2,64 = 10,64$; multiplica-se o salário dia por 10,64; o valor encontrado, por sua vez, multiplica-se pelo montante do subsídio de turno (15% ou 25%), o valor encontrado será adicionado à remuneração base efectiva, ou seja: $8 \times 0,33 = 2,64$; $8 + 2,64 = 10,64$; salário dia $\times 10,64 = X$. $X \times 25\% = Y$. Salário mensal + $Y =$ montante que o trabalhador deve receber.]

4 — O regime de trabalho em dois turnos só abrange o período compreendido entre as 7 e as 24 horas.

5 — O subsídio de turno não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivaram perda de remuneração.

6 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição, que é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho, a qual deverá ser tomada no próprio local de trabalho em relação aos fornecedores.

7 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a substituição. Neste caso aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 61.^a e 62.^a

8 — O horário de trabalho em regime de turnos rotativos terá a duração de quarenta horas semanais segundo o esquema constante deste contrato, ou qualquer outro equivalente que conduza à mesma duração e que tenha o acordo dos trabalhadores.

9 — Para este efeito o pessoal de três turnos rotativos gozará mais uma folga quando se encontrar a trabalhar no segundo turno (8 horas/16 horas), ou seja de quinta-feira a quarta-feira da semana seguinte.

10 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos rotativos sem ter dado o seu acordo por escrito.

11 — As empresas que já pratiquem outra escala de turnos só poderão alterá-la mediante o acordo dos trabalhadores e autorização do Ministério do Trabalho.

Cláusula 61.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial de 50% de acréscimo sobre a retribuição normal nas primeira e segunda horas e de 75% a partir da terceira hora consecutiva e seguintes.

2 — Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho suplementar fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho terá direito ao pagamento de uma hora suplementar, além da remuneração correspondente ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — As despesas suplementares de deslocação em que o trabalhador incorra em consequência da prestação de trabalho suplementar serão sempre suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 62.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal ou feriado tem direito ao acréscimo de 200% sobre a sua retribuição normal, ou seja, acrescentando ao vencimento mensal, a remuneração correspondente a dois dias de trabalho normal.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias seguintes à sua escolha, em relação ao trabalho prestado nos dias de trabalho semanal.

CAPÍTULO V

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a uma diuturnidade no valor de

1050\$, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

2 — O tempo de contagem para efeito das diuturnidades faz-se a partir de 1 de Outubro de 1975, caducando o seu direito a partir de 1 de Janeiro de 1999, altura em que se procede ao congelamento do valor referido no número anterior.

3 — As diuturnidades são independentes da retribuição base efectiva do trabalhador, acrescendo-lhe.

Cláusula 64.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

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

5 — Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou baixa por doença devidamente justificada, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro, desde que o período de ausência não seja superior a 60 dias consecutivos ou interpolados.

No caso de ausência superior a 60 dias consecutivos ou interpolados, terá direito apenas à parte proporcional correspondente aos meses completos de trabalho efectivamente prestados.

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal nos termos das disposições seguintes exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço quer directamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o que poder esclarecer os factos.

3 — O poder disciplinar cessará se não for iniciado 30 dias após o conhecimento da infracção.

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de 60 dias.

5 — Nenhuma das sanções previstas nas alíneas b) e c) da cláusula seguinte poderá ser aplicada sem que:

- a) O trabalhador arguido seja ouvido na presença de duas testemunhas, do delegado sindical ou de trabalhador da sua confiança;
- b) As suas declarações sejam reduzidas a escrito devendo o auto de declarações ser assinado pelo trabalhador e pelas testemunhas;
- c) Sejam ouvidas as testemunhas que o trabalhador indicar, em número não superior a três, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;
- d) Sejam realizadas todas as diligências sugeridas pelo trabalhador que se mostrem essenciais à descoberta da verdade e que não constituam mero expediente dilatatório;
- e) Ao trabalhador deve ser entregue cópia da decisão e das suas declarações.

6 — A verificação de regularidade dolosa de processo disciplinar acarretará a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, dando direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgue ter direito nos termos da lei.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares poderão ser punidas com:

- a) Admoestação simples ou verbal da entidade patronal ou superiores hierárquicos;
- b) Repreensão escrita e fundamentada ao infractor;
- c) Suspensão da prestação de trabalho sem vencimento até 12 dias;
- d) Despedimento com justa causa;

Cláusula 67.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência alterações nas funções dos trabalhadores, a estes serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária por conta da empresa para a adequação a novas funções.

Cláusula 68.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 48.^a

2 — São de conta das empresas as despesas de transportes para o local, alojamento e alimentação (devidamente comprovados), bem como todas as outras despesas impostas directamente pela deslocação.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

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

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

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

7 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes.

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,24 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super sem chumbo na altura de deslocação por cada quilómetro percorrido.

9 — Os trabalhadores que normalmente se desloquem ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 2000 contos, das 0 às 24 horas, 365 dias por ano, com cobertura dos riscos de morte e invalidez permanente.

Cláusula 69.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma subsídio de refeição no valor de 680\$, por cada dia de trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior considera-se que a prestação de quatro horas de trabalho, distribuídas pelos dois períodos diários, dará direito ao pagamento do subsídio.

3 — O período de trabalho normal prestado ao sábado dá lugar ao pagamento do subsídio de refeição previsto no n.º 1.

4 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

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

Clausulado específico dos seguintes subsectores da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de louça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (prod. refractários, electrot. e outros).

Cláusula 70.^a

Densidades

1 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão, para a qual se prevê aprendizagem.

2 — O número total de serventes e auxiliares de serviço não poderá exceder 10% do número total de trabalhadores da empresa.

3 — Nas cantinas ou refeitórios que forneçam mais de 300 refeições diárias será obrigatório haver um encarregado de refeitório e um cozinheiro de 1.^a

4 — Para as profissões de vendedores é obrigatório:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles, obrigatoriamente, a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver, obrigatoriamente, um chefe de vendas.

5 — Em relação às categorias profissionais da construção civil e madeiras, onde existam duas classes ou escalões, o número dos de 1.^a será, pelo menos, igual aos de 2.^a

Cláusula 71.^a

Reconversão profissional

1 — A entidade patronal obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, em serviço da empresa, se incapacitem parcialmente e desde que a incapacidade não seja superior a 50% e que o acidente não tenha sido por culpa do trabalhador.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

3 — Quando a reconversão se não traduza em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua categoria profissional.

Cláusula 72.^a

Competência e poderes

1 — Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que se repercutam sobre as condições de trabalho ou quaisquer outros, no âmbito desta convenção, que afectem os trabalhadores.

2 — Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares.

3 — Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infan-
tário, creche ou outras estruturas idênticas de assistência
social existentes na empresa.

4 — Desempenhar todas as funções que lhes são atri-
buídas nesta convenção com observância dos preceitos
nela estabelecidos.

5 — Para o desempenho das suas funções poderão
os membros da comissão circular livremente no interior
da empresa.

Cláusula 73.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalha-
dores abrangidos por esta convenção será distribuído
de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior
a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários
de menor duração que estejam já a ser praticados.

A distribuição das quarenta horas ao longo da semana
poderá não ser aplicada nos casos de turnos fixos.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrom-
pido por um intervalo não inferior a uma hora nem
superior a duas horas, de modo que os trabalhadores
não prestem mais de cinco horas de trabalho con-
secutivo.

3 — As quarenta horas semanais distribuir-se-ão por
cinco dias de oito horas, excepto acordo em contrário
entre as partes.

Cláusula 74.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será
superior à fixada para o trabalho prestado durante o
dia em 50%, salvo serviço de turno rotativo, que será
remunerado de acordo com o disposto na cláusula
seguinte.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço
na empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a
seu pedido, da prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 75.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em
regime de turnos rotativos só poderão mudar de turno
após o dia de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos serão definidos por uma
escala de serviço, devendo, na medida do possível, ser
organizada de acordo com os interesses e preferências
manifestados pelos trabalhadores.

3 — O regime de trabalho em três turnos rotativos
confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal
igual a 34% do valor da retribuição fixada para o
grupo VII da tabela salarial.

O regime de trabalho em dois turnos rotativos, con-
fere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual
a 19% do mesmo valor.

O regime de trabalho de horário fixo com folga alter-
nada e rotativa confere ao trabalhador o direito a um
subsídio mensal igual a 19% do mesmo valor.

O regime de trabalho de dois turnos só abrange o
período compreendido entre as 8 e as 24 horas.

4 — O subsídio de turno não é aplicado na parte cor-
respondente às faltas que motivarem perda de remun-
eração.

5 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito
a um período mínimo de meia hora, por turno, para
refeição, o tempo gasto na refeição é, para todos os
efeitos, considerado tempo de trabalho.

6 — Serão dispensados da prestação de trabalho por
turnos, os trabalhadores nas condições referidas no n.º 3
da cláusula anterior.

7 — Os trabalhadores que operem com equipamentos
de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto
sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique
à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o
mais rapidamente possível, a sua substituição. Neste caso
aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 76.^a e 77.^a

8 — O horário de trabalho para turnos rotativos terá
a duração de quarenta horas semanais segundo o
esquema constante deste contrato, ou qualquer outro
equivalente que conduza à mesma duração e que tenha
o acordo dos trabalhadores.

Para este efeito o pessoal de três turnos rotativos
gozará mais uma folga quando se encontrar a trabalhar
no 2.º turno (8 horas/16 horas), ou seja, de quinta-feira
a quarta-feira da semana seguinte.

9 — As empresas que sirvam refeições aos trabalha-
dores com horário normal obrigam-se a servir ao mesmo
preço uma refeição fria aos trabalhadores de turno, bem
como aos de horário fixo, com folga alternada.

Cláusula 76.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição
especial, remunerada em 50% de acréscimo sobre a
sua retribuição normal e até ao limite de vinte e cinco
horas por cada ano civil. Excedido este limite o acrés-
cimo será de 150%. No caso de se ultrapassar um
número de horas igual ao período normal de trabalho
diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou com-
plementar e nos feriados, o acréscimo nas primeiras
vinte e cinco horas do ano civil será de 100%, man-
tendo-se os 150% para os restantes.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue
além das 20 horas a empresa é obrigada ao pagamento
ou fornecimento da refeição, refeição esta de compo-
sição e qualidade idêntica à habitualmente fornecida
pela empresa no horário geral.

3 — Para os trabalhadores de transportes o acréscimo
de remuneração devido pela prestação de trabalho
suplementar será de 50% até ao limite de duzentas horas
em cada ano civil. Excedido este limite o acréscimo será
de 150%.

Cláusula 77.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriados terá direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriado ultrapasse nove horas, as horas excedentes serão remuneradas com um acréscimo de 100% nas primeiras vinte e cinco horas e 150% nas restantes.

4 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a descansar um dia que deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5 — Sempre que o número de horas de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapasse quatro horas, terão os trabalhadores direito a uma refeição gratuita.

6 — a) O trabalhador que, em virtude da sua escala de serviço de turnos, inicie o seu período normal de trabalho num dia e o termine apenas no dia seguinte, sempre que este último dia seja feriado, terá direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta, relativamente ao número de horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mesmo dia feriado, sem direito ao estabelecido nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula.

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de laboração contínua têm direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta, pelo trabalho prestado em dia feriado, sem direito ao estabelecido nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula.

Cláusula 78.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório, no limite de cinco diuturnidades e desde que ao serviço da mesma entidade patronal.

2 — A antiguidade na categoria ou classe sem acesso obrigatório poderá ter relevância para o vencimento de direito à diuturnidade, independentemente do tempo de permanência ao serviço da entidade patronal, desde que esta e o trabalhador nisso acordem expressamente.

3 — As diuturnidades vincendas serão calculadas aplicando percentagem de 4,5% sobre o valor da remuneração de base do grupo VII da tabela salarial em vigor, no momento da sua aquisição.

4 — A partir da presente convenção, inclusive, e com as mesmas datas de produção de efeitos das suas tabelas salariais, todas as diuturnidades vencidas serão anualmente actualizadas de acordo com a percentagem média de aumento das respectivas tabelas de remunerações mínimas.

5 — Nas empresas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa e do subsector das cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros), as diuturnidades vencidas em 1998 e 1999 serão actualizadas para um montante de 3850\$ cada, valor este que vigorará para as diuturnidades a vencer durante o ano de 2000.

Cláusula 79.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores receberão até ao dia 15 de Dezembro de cada ano civil um subsídio de Natal (13.º mês) correspondente a um mês de retribuição, incluindo os ausentes por motivo de doenças profissionais, acidentes de trabalho ou quaisquer outras ausências devidamente justificadas.

Este subsídio torna-se extensivo a todos os trabalhadores que completem um ano ou mais de serviço até 31 de Dezembro do ano a que se refere o subsídio.

No caso de o trabalhador não ter ainda um ano de serviço, receberá um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado durante o ano a que se refere.

2 — Considera-se serviço efectivo o período de faltas justificadas.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao número de meses do ano civil decorridos até à data da cessação, excepto para os trabalhadores que se encontrem no período experimental,

4 — No ano de regresso de serviço militar obrigatório, os trabalhadores têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se tivessem o tempo total de efectivo serviço.

No ano de ingresso, os trabalhadores terão direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente, quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado, com a audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o mais que puder esclarecer os factos.

3 — O poder disciplinar cessará se não for iniciado o seu exercício dentro de 30 dias após o conhecimento da infracção.

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de 60 dias após o seu início.

5 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;

- b) Juntamente com a nota de culpa, será entregue ao trabalhador uma cópia de todas as peças do processo disciplinar;
- c) Ao trabalhador será permitido apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de 15 dias, que, a seu pedido, pode ser alargado até ao dobro;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

6 — A inexistência ou irregularidade dolosa do processo disciplinar acarretará a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, dando direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgar ter direito nos termos da lei.

Cláusula 81.^a

Sanção disciplinar

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as sanções seguidamente enumeradas, as quais, à excepção da prevista na alínea a), serão obrigatoriamente precedidas da elaboração de um processo disciplinar efectivado de acordo com a cláusula 80.^a; no caso da alínea d), será instaurado processo disciplinar nos termos legais:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão fundamentada comunicada, por escrito, ao infractor;
- c) Suspensão da prestação de trabalho sem vencimento até sete dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares evidentes de reincidência manifesta e culpável, sobre a mesma matéria.

3 — A comissão sindical ou intersindical deve acompanhar o processo disciplinar.

4 — As administrações devem comunicar aos sindicatos respectivos, no prazo de sete dias, a aplicação de todas as penalidades, acompanhadas de cópia do respectivo processo.

5 — Quando o trabalhador se despeça com justa causa, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a nove meses.

Cláusula 82.^a

Reestruturação de serviços

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, podendo, neste caso, os trabalhadores despedidos conservar-se ao serviço ou despedir-se com justa causa.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal, aos trabalhadores disponíveis

serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária por conta da empresa para adequação às novas funções.

Cláusula 83.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 48.^a

2 — São de conta da empresa as despesas de transportes para o local, alojamento e alimentação (devidamente comprovadas) e preparação das deslocações, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

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

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

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

7 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do valor fixado como limite de isenção fiscal para o sector público.

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,30 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super sem chumbo na altura de deslocação por cada quilómetro percorrido.

9 — Os trabalhadores que normalmente se deslocam ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 3000 contos, das 0 às 24 horas, 365 dias por ano, com cobertura dos riscos de morte e invalidez permanente.

10 — a) Os trabalhadores deslocados terão direito a 0,75% sobre a retribuição acordada para o grupo VII da tabela salarial por cada dia de deslocação.

b) No caso de os trabalhadores deslocados não poderem ir a suas casas nos sábados, domingos e feriados por impossibilidade de transporte, devidamente comprovada, aqueles terão direito, por dia, a 1,5% sobre a retribuição acordada para o grupo VII da tabela salarial.

11 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes.

Cláusula 84.^a

Trabalhador de transporte

1 — Os trabalhadores de transporte terão direito ao pagamento das refeições, contra prestação de documento, que, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho ou fora das horas referidas nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, até aos coeficientes seguintes:

Pequeno-almoço — 0,003;
Almoço e jantar — 0,012;
Ceia — 0,003;
Dormida e pequeno-almoço — 0,036;
Pensão completa — 0,06.

Os coeficientes mencionados incidem sobre a retribuição acordada para o grupo VII da tabela salarial.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, em princípio, respectivamente, entre as 12 e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o trabalho antes das 7 horas.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito a ceia quando estiver ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o trabalho extraordinário para refeição, esse tempo, até ao limite de uma hora, ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, em serviço, que serão pagas mediante apresentação de factura.

Cláusula 85.^a

Deslocações fora de Portugal continental e no estrangeiro

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro e Regiões Autónomas serão alvo de acordo prévio entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 — A entidade empregadora e o trabalhador acordam nesta deslocação a instituição de seguros de acidentes pessoais e de trabalho compatíveis.

Cláusula 86.^a

Férias de trabalhadores deslocados de Portugal continental e no estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais.

2 — À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias no caso de as gozarem no local para onde forem deslocados.

Cláusula 87.^a

Assistência na doença

A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Pagamento do complemento do subsídio de doença, até ao valor do salário líquido, para além de 30 dias consecutivos de baixa e até ao limite de mais 180 dias, sem prejuízo de procedimento mais favorável;
- b) Manter actualizado o salário do trabalhador durante a situação de baixa se esta se prolongar para além de 30 dias, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem entretanto;
- c) Nos casos previstos nas alíneas anteriores, a empresa poderá comprovar a situação de baixa, através do médico da empresa ou, na sua ausência, de outro médico do trabalho. Verificada a existência de fraude, o trabalhador perde o direito a estas regalias, devendo a empresa comunicá-la ao organismo respectivo da segurança social, para além de ficar sujeito aos procedimentos disciplinares previstos nesta convenção;
- d) Para efeito do disposto na presente alínea, considera-se fraude, nomeadamente, a alta fictícia e de curta duração, com o fim de prolongar o período durante o qual é devido o complemento de subsídio de doença;
- e) A entidade patronal poderá abonar ao trabalhador o salário por inteiro, obrigando-se aquele, neste caso, a repor imediatamente os subsídios que recebeu da segurança social.

Cláusula 88.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional mantém-se o estabelecido na cláusula anterior, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será em relação ao valor pago pela entidade seguradora e à retribuição dos profissionais de igual categoria.

Não se aplicam, no caso de doença profissional, os limites referidos na cláusula anterior.

Cláusula 89.^a

Reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito à reforma logo que completem 60 anos de idade.

2 — A empresa concederá a todos os trabalhadores reformados:

- a) Nos casos de reforma não previstos nas alíneas b) e c), 1,2% por cada ano de serviço, a partir de 10 anos de antiguidade, até ao limite de 20%, calculado sobre o último salário líquido processado;

- b) Nos casos de reforma por doença profissional, 1,2% por cada ano de serviço, até ao limite de 20%, calculado sobre o último salário líquido processado;
- c) Nos casos de reforma por invalidez, sem possibilidade de reconversão do trabalhador resultante de acidentes de trabalho ao serviço da empresa, 20%, calculado sobre o último salário líquido processado;
- d) No caso de as situações referidas nas alíneas b) e c) ocorrerem com trabalhadores com mais de 26 anos de antiguidade na empresa, será o limite referido naquelas alíneas elevado para 30%, para distinguir estes trabalhadores daqueles que atingem o complemento máximo de reforma previsto na alínea a).

3 — A empresa actualizará este subsídio de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser reformado mediante contribuição da empresa com ordenado superior ao vencimento, fixado por este contrato, à data da reforma, independentemente do seu vencimento.

5 — Todos os trabalhadores que estejam predominantemente sujeitos à acção de produtos tóxicos, corrosivos, explosivos ou de resíduos de nível superior ao previsto por organismos internacionais competentes deverão ser reformados, conforme os n.ºs 2 e 3 desta cláusula, logo que atinjam 20 anos de permanência nesse serviço ou 25 anos de empresa.

ANEXO I

Admissão e carreira profissional (do subsector da cerâmica estrutural)

Condições de admissão e carreira profissional

I - Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Exceptuam-se do disposto no número, anterior, tendo os 18 anos como idade mínima de admissão, as seguintes profissões:

Ajudante de desenformador;
 Ajudante de enformador;
 Ajudante de fiel de armazém;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante de prensador;
 Auxiliar de serviços;
 Fogueiro;
 Forno-ajudante;
 Guarda;
 Lubrificador auto;
 Motorista;
 Porteiro;
 Servente;
 Trabalhador de carga e descarga;
 Trabalhador de limpeza.

3 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, título académico e carta de con-

dução, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

4 — Estão nas condições previstas no número anterior as seguintes profissões:

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

Analista principal. — Curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;

Fogueiro. — Admissão nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 49 989, de 30 de Abril de 1966;

Motorista. — Carta de condução profissional;

Profissional de engenharia. — Curso superior de Engenharia (licenciatura ou bacharelato). Aos profissionais de engenharia a admitir será sempre exigida a carteira profissional ou outra comprovação legal equivalente;

Trabalhador de cantina ou refeitório. — Estarão munidos do boletim de sanidade e da respectiva carteira profissional.

II - Carreira profissional

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponde uma escala de retribuições mais elevada.

2 — Durante a aprendizagem é proibido às empresas tirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

3 — A aprendizagem, quando for feita em mais de uma categoria profissional, não poderá exceder o tempo previsto para a de maior duração.

4 — A carreira profissional das várias profissões processa-se do seguinte modo:

4.1 — Produção:

1 — Não há aprendizagem para pessoal não especializado e para as categorias em que estão previstos ajudantes; para as restantes, o tempo de aprendizagem será o seguinte:

- a) Três anos para oleiros de todas as categorias;
- b) Dois anos para acabadores, escolhedores, vidradores e embaladores;
- c) Um ano para apontadores, operadores de máquinas automáticas de olaria, rebarbadores e prensadores;
- d) Seis meses para todas as restantes categorias com aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos com 19 anos, ou mais, terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos.

3 — Só poderão ser admitidos na categoria de pré-aprendizagem os trabalhadores com 16 anos.

4 — Todos os trabalhadores que possuam cursos profissionais adequados à função que vão desempenhar serão admitidos como aprendizes do último ano.

5 — Antes de terminado o período de aprendizagem nos termos dos números anteriores, poderá ser atribuída a profissão de auxiliar de serviço a qualquer trabalhador menor que complete 18 anos.

4.2 — *Comércio:*

1 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem, na empresa, três anos de prática ou 18 anos de idade.

2 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete, na empresa, três anos de permanência na categoria.

3 — O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos se tiver permanecido um ano na categoria de praticante, na empresa.

4 — O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro logo que completem, na empresa, quatro anos de permanência na categoria.

4.3 — *Construção civil e madeiras:*

1 — Os aprendizes não poderão permanecer mais de três anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de 2.^a

2 — Nos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade a aprendizagem será reduzida para dois anos.

3 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.^a ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria profissional.

4.4 — *Manutenção eléctrica:*

1 — Serão promovidos a ajudantes do 1.^o ano os aprendizes que completarem três anos na profissão ou que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz complete 21 anos será promovido a ajudante do 1.^o ano, desde que complete seis meses na profissão.

2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

3 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

4 — 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.

4.5 — *Manutenção mecânica:*

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

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

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos nas categorias profissionais referidas, findos os quais ascenderão a oficiais do 3.^o escalão.

5 — Os oficiais do 3.^o e 2.^o escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, dois ou quatro 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.

6 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

7 — Os exames a que se refere o número anterior, destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das 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.

4.6 — *Técnico de desenho:*

Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de:

- a) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado na profissão três anos na categoria de praticante;
- b) Os trabalhadores que, além do curso industrial, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer seis meses na categoria de tirocinante do 2.^o ano para poderem ingressar na categoria de desenhador até três anos.

4.7 — *Profissionais de engenharia:*

Consideram-se quatro graus de responsabilidade, sendo os graus 1 e 2 considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1 e a dois anos no grau 2.

1 — Não haverá mais de 50% de pré-aprendizes ou aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2 — Para as profissões de vendedores é obrigatório:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles, obrigatoriamente, a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver, obrigatoriamente, um chefe de vendas.

3:

- a) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja igual a um mínimo de três, será obrigatória a existência de, pelo menos, um cozinheiro de 1.^a;
- b) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja superior a três, será obrigatória a existência de um encarregado de refeitório e um ecónomo;
- c) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja igual a dois, será obrigatória a existência de um cozinheiro de 2.^a

4 — Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista, excepto se a empresa comprovar que é desnecessário.

ANEXO I-A

Admissão e carreira profissional
(dos restantes subsectores de cerâmica)

Condições de admissão e carreira profissional

Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 15 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes profissões:

- a) 16 anos como idade mínima de admissão:

Arquivista técnico.

- b) 18 anos como idade mínima de admissão:

Ajudante de motorista;
Auxiliar de serviços;
Cobrador;
Fiel de armazém;
Fogueiro;
Forneiro;
Guarda;
Mecânico de carpintaria;
Motorista;
Oleiro de sanitários;
Operador heliográfico;
Operador de enfora e desenfora;
Porteiro;

Prensador;
Preparador de pasta;
Servente;
Trabalhador de carga e descarga;
Trabalhador de limpeza.

3 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título académico, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

4 — Estão nas condições previstas no número anterior, as seguintes profissões:

Analista físico-químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais;

Analista principal — curso de química laboratorial do Instituto Industrial;

Controlador de produção — curso comercial ou equivalente;

Cronometrista — ensino preparatório complementar ou equivalente;

Desenhador:

- 1) Para desenhador de execução:

- a) Curso complementar — 11.^o ano (mecanotecnia, electrotecnia, construção civil, artes de fogo ou artes gráficas), que ingressarão como desenhador de execução tirocinante;

- b) Curso geral — 9.^o ano (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas), que ingressarão como tirocinante de desenhador do 1.^o ano, passando a desenhador de execução tirocinante no final do 2.^o ano;

- 2) Para desenhador industrial ou desenhador de arte aplicada:

- a) Experiência profissional de pelo menos cinco anos como desenhador de execução e uma das habilitações referidas no n.^o 1;

- b) Curso da via profissionalizante do 12.^o ano, nomeadamente desenhador de construções mecânicas ou técnico de *design* cerâmico/metals e pelo menos dois anos de experiência profissional;

- 3) Para desenhador projectista:

- a) Experiência profissional de pelo menos três anos como desenhador industrial;

- 4) Para desenhador-criador de produto cerâmico:

- a) Experiência profissional de pelo menos três anos como desenhador de arte aplicada;

- b) Curso superior de Design de Equipamento (bacharelato) e pelo menos um ano de experiência profissional como desenhador de arte aplicada;

- 5) Os trabalhadores com uma das habilitações anteriores e com experiência de uma especia-

idade de desenho não ficam sujeitos a qualquer tempo de tirocínio, nomeadamente os referidos no n.º 1, sendo admitidos com base na sua qualificação profissional;

Fogoeiro — admissão nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogoeiro para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

Modelador-criador — curso de Belas-Artes ou aptidões profissionais equivalentes;

Motorista — carta de condução profissional;

Operador de laboratório — curso industrial ou equivalente;

Pintor altamente especializado de painéis — curso de cerâmica decorativa de escolas técnicas ou equivalentes;

Pintor-criador — curso de Belas-Artes ou aptidões profissionais equivalentes;

Planificador — curso comercial ou equivalente;

Profissional de engenharia — curso superior de Engenharia (licenciatura ou bacharelato). Aos profissionais de engenharia a admitir será sempre exigida a carteira profissional ou outra comprovação legal equivalente;

Técnico de serviço social diplomado por escolas oficiais reconhecidas;

Trabalhadores de cantina ou refeitório — estarão munidos do boletim de sanidade e da respectiva carteira profissional;

Verificador de qualidade — curso industrial ou equivalente.

5 — Exceptuam-se do disposto no n.º 4 todos os profissionais, que já desempenhem, há mais de seis meses, as funções respectivas, ainda que não habilitados com os títulos académicos adequados para o efeito.

Carreira profissional

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — Durante a aprendizagem é proibido às empresas tirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

3 — A aprendizagem quando for feita em mais de uma categoria profissional não poderá exceder o tempo previsto para a de maior duração.

4 — O tempo de prestação do serviço militar não é contado como tempo de aprendizagem. Chegado, porém, o momento em que este teria terminado, se não fora a sua interrupção pelo serviço militar, o aprendiz tem direito a requerer à comissão paritária exame de aptidão, que, a ser julgado satisfatório, porá termo ao período de aprendizagem.

5 — A carreira profissional das várias profissões processa-se do seguinte modo:

a) Produção:

1) Só poderão ser admitidos na categoria de pré-aprendizagem os trabalhadores com a idade de 15 anos;

2) Todos os trabalhadores têm três anos de aprendizagem desde que a sua idade esteja compreendida entre os 16 e os 18 anos, inclusive, sem prejuízo do disposto no n.º 6;

3) Os trabalhadores admitidos com 19 anos ou mais terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos;

4) Todos os trabalhadores que possuam cursos profissionais adequados à função que vão desempenhar serão admitidos como aprendizes do 3.º ano;

5) As categorias de pintor, modelador e gravador terão, em qualquer caso, uma aprendizagem de mais um ano em relação às restantes;

6) Para as categorias abaixo indicadas o tempo de aprendizagem será o seguinte:

a) 6 meses:

Alimentador-recolhedor de máquinas;

Condutor de transpaletes;

Condutor de vagonetas através de *charriot*;

Condutor de veículos industriais leves e pesados;

Desmoldador;

Encarrulador ou empilhador;

Ensacador;

Operador de máquina automática de amassar ou moer;

Operador de máquina automática de olaria;

Operador de máquinas do grupo 9;

Operador de pontes rolantes;

b) 18 meses:

Acabador;

Enquadrador;

Operador de instalação automática de preparação de pastas;

Operador de máquina de prensar;

Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso;

Operador de máquina semiautomática de olaria;

Operador de máquina de vidrar;

Operador de máquina tipo *roller*;

c) 24 meses:

Cromador;

7) 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 poderão requerer a sua passagem à classe imediatamente superior. Os casos de dúvida serão analisados pela comissão paritária;

b) Comércio:

1) Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completarem 2 anos de prática ou 18 anos de idade;

2) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete, na empresa, três anos de permanência na categoria;

3) O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos se tiver permanecido um ano na categoria de praticante, na empresa;

4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro, respectivamente, logo que completarem, na empresa, três anos de permanência na categoria;

c) Construção civil e madeiras:

1) Os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obri-

gatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

2) Após três anos de permanência na categoria, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada. Caso o exame não seja fixado nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador requerer para a comissão paritária;

3) 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 poderão requerer a sua passagem à classe imediatamente superior. Os casos de dúvida serão analisados pela comissão paritária;

d) Manutenção eléctrica:

1) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem dois anos na profissão ou os que, tendo completado 17 anos, já possuam dois anos de serviço na profissão;

Logo que o aprendiz complete 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete 6 meses na profissão;

2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

4) 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.

e) Profissionais de engenharia:

Consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus I e II considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e dois anos no grau II.

f) Gráficos:

1) Na profissão de fotógrafo haverá três anos de aprendizagem, três de auxiliar e um ano de estagiário;

2) Nas profissões de impressor e transportador haverá três anos de aprendizagem, um ano de auxiliar e um ano de estagiário;

g) Manutenção mecânica:

1) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens, dos 15 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 de ensino oficial ou particular;

3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior será obrigatoriamente promovido a praticante;

4) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

5) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular;

6) O período máximo de tirocinio dos praticantes será de dois anos nas categorias profissionais referidas;

7) O ajudante de lubrificador após um ano de prática será promovido a lubrificador;

8) Os profissionais de 3.ª e de 2.ª classes que completem dois e três anos, respectivamente, de permanên-

cia na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

9) Após três anos de permanência na profissão e na empresa, poderá o operário não especializado ou servente de manutenção mecânica requerer um exame técnico-profissional para ser reclassificado, no caso de aprovação na profissão para que se mostre mais habilitado;

h) Químicos:

1) Na carreira profissional dos analistas físico-químicos, o estágio tem a duração de um ano, passado o qual se ascenderá à classe de 3.ª;

2) Os analistas físico-químicos de 3.ª e 2.ª classes serão promovidos a 2.ª e 1.ª classes, respectivamente, ao fim de dois e três anos;

i) Técnicos de desenho:

1) O desenhador de execução tirocinante ao completar um ano na categoria ascenderá a desenhador de execução (até três anos);

2) A promoção de desenhadores com mais de três anos às categorias superiores a desenhador de execução faz-se pelo desempenho das respectivas funções, por preenchimento de vagas ou por proposta da empresa;

3) O desenhador de execução e o desenhador industrial poderão fazer carreira para a categoria de técnico industrial;

4) Os desenhadores projectistas ou os desenhadores-criadores que passem a exercer funções de coordenação em relação a profissionais da sua área de actividade e do seu nível ou relativamente a profissionais de outras áreas, de nível equivalente, serão remunerados com o vencimento praticado para o técnico industrial do grau III. Esta situação poderá ter carácter permanente ou transitório, devendo, neste último caso, o exercício de funções não ser superior a seis meses seguidos ou interpolados, no período de um ano civil;

5) O desenhador-criador de produto cerâmico que seja diplomado com um curso superior (Design de Equipamento ou Artes Plásticas) terá uma carreira equivalente à definida para os profissionais de engenharia;

j) Técnicos de serviço social:

Consideram-se os graus I e II respectivamente, de estágio e adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

ANEXO II

Definição de funções (do subsector da cerâmica estrutural)

Acabador de telha. — O trabalhador que acaba e compõe a telha depois de prensada.

Acabador de tubos de grés. — O trabalhador que faz o acabamento de tubos de grés.

Afinador de máquinas. — O trabalhador que afina prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

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

Ajudante de enforador. — O trabalhador que auxilia o enforador nas tarefas da sua competência.

Ajudante de desenforador. — O trabalhador que auxilia o desenforador nas tarefas da sua competência.

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

Ajudante de fogueiro. — O trabalhador que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Ajudante de lubrificador. — O trabalhador que auxilia o lubrificador no desempenho das suas funções; ocupa-se de tarefas não especificadas.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia também nas cargas e descargas, quando necessário.

Ajudante de prensador. — O trabalhador que tem por função ajudar o prensador no desempenho das suas tarefas.

Alimentador de barros. — O trabalhador que abastece e vigia uma máquina utilizada no destorroamento de barro.

Amassador ou moedor de barros. — O trabalhador que prepara o barro, independentemente do processo adoptado.

Analista físico-químico. — 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 matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal. — O trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Aparador de telha. — O trabalhador que retira a telha da prensa.

Apontador cerâmico. — O trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de produtos, materiais, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores de produção.

Apontador metalúrgico. — O trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários aos sectores ligados à produção, podendo, acessoriamente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Aprendiz. — O trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional especializado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de armazém. — O trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém de produtos acabados, semiacabados, matérias-primas, materiais diversos, procedendo, sempre que necessário, ao seu transporte para os locais ou lotes de armazenamento, separando e arrumando os mesmos e procedendo ainda à separação de encomendas.

Auxiliar de laboratório. — O trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

Auxiliar menor. — O trabalhador sem qualquer especialização profissional de idade inferior a 18 anos.

Auxiliar de serviços. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Bate-chapa. — O trabalhador que procede, normalmente, à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas de viaturas.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadoria, no comércio, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local de vendas e informa-se 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 as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

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

Caixoteiro (gazeteiro). — O trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo, confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

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

Chefe de equipa. — O trabalhador que controla ou coordena directamente um grupo de profissionais, no máximo de 12, e colabora, se necessário, com os seus superiores hierárquicos.

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

Condutor desmantelador-destorroador de barros. — O trabalhador que conduz e vigia, por meio de painel de

comando, uma máquina móvel destinada ao desmantelamento e destorroamento do barro no parque de matérias-primas.

Condutor de vagonetas. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, através de *charriot*, transbordador ou qualquer outro sistema adoptado para tal, conduz vagonetas de e para os fornos, secador ou linhas de fabricação.

Condutor de veículos industriais leves. — O trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escadadoras e empilhadores automáticos de peso líquido inferior a 3500 kg.

Condutor de veículos industriais pesados. — O trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos de peso líquido superior a 3500 kg, inclusive.

Controlador de aparelho elevador de telhas. — O trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina elevadora e prepara, por empilhamento, para a enfora, as telhas conduzidas pelo tapete transportador subposto à zona de descarga.

Controlador de produção. — O trabalhador responsável pelo controlo, síntese e posterior análise dos dados de produção, nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas, recolhidos pelo apontador ou encarregado de secção.

Copeiro. — O trabalhador que superintende e executa os trabalhos de lavagem das louças, copos, talheres e outros utensílios do serviço das refeições; requisita os detergentes e outros produtos necessários para as operações a executar e pode empratar a fruta e as saladas; pode ser encarregado da preparação de cafés, sandes e torradas e auxiliar o empregado de balcão. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Cortador de tijolo. — O trabalhador que corta o tijolo à saída da máquina (fieira).

Cozinheiro. — 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, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a um inventário de todo o material da cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode ainda ser incumbido de propor a admissão de pessoal.

Decorador. — O trabalhador que executa os seguintes trabalhos de decoração: tarjas, filetes coloridos, fundos, enchimento à mão ou à pistola e aplica estampilhas.

Desencaixador de ladrilho. — O trabalhador que retira das máquinas (gazetas) os ladrilhos ou mosaicos cozidos.

Desenformador. — O trabalhador que retira do forno os produtos cerâmicos cozidos.

Desenhador (técnico). — O trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos ou seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julga necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — O trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação ou interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentar. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desmoldador. — O trabalhador que retira as peças moldadas das respectivas formas.

Dispenseiro. — O trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Ecónomo. — O trabalhador que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

Embalador. — O trabalhador que embala o material cerâmico em taras de madeira ou outras.

Embalador de loiça de grés. — O trabalhador que embala a loiça de grés em taras de madeira ou outras.

Empregado de balcão ou de «self-service». — O trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletes; fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes feitos; passa

as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de limpeza. — O trabalhador que limpa e arruma as várias dependências de um refeitório; limpa determinadas superfícies varrendo, retirando o pó ou lavando; recobre com cera soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração; remove o pó dos cortinados, carpetes ou outros revestimentos batendo, escovando ou manobrando um aspirador; limpa o pó e retira manchas de paredes, de tectos e de móveis; dá brilho aos objectos metálicos e espelhos, lava vidros e persianas; arruma móveis, objectos de adorno e outros. Pode ser incumbido de auxiliar nos serviços de lavanderia e de copa.

Empregado de mesa ou de «self-service». — O trabalhador que faz a recolha de todo o material das mesas e, depois de utilizado pelos clientes, transporta-o para as lavagens.

Encarregado. — O trabalhador que dirige, controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

Encarregado-ajudante. — O trabalhador que auxilia o encarregado de secção no desempenho das suas funções.

Encarregado-fogoeiro. — O trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os respectivos fogueiros e ajudantes.

Encarregado geral. — O trabalhador que orienta nas instalações fabris o trabalho de dois ou mais encarregados de secção, em qualquer fase de fabrico.

Encarregado de refeitório. — O trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Encarregado de secção. — O trabalhador que, permanecendo na secção ou secções afins a seu cargo, tem como funções a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela ou nelas trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Enfornador. — O trabalhador que coloca dentro do forno os produtos cerâmicos a cozer.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — O trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas,

materiais ou produtos que lhe sejam requisitados, tendo a seu cargo o registo e controlo das entradas e saídas dos mesmos.

Escolhedor. — O trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos em cru ou cozidos.

Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados. — O trabalhador que, em linha automática de escolha, procede à selecção e tonalidades de azulejo e ou pavimentos vidrados.

Estucador. — O trabalhador que executa esboços, estuques e lambris.

Ferreiro ou forjador. — O trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomendas, 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 e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fogoeiro. — O trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor e de água sobreaquecida e caldeiras de termo-fluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Formista-moldista. — O trabalhador que faz as madres, moldes e formas.

Forneiro. — O trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos, quer sob sua exclusiva orientação e responsabilidade quer sob orientação do técnico responsável.

Forneiro-ajudante. — O trabalhador que auxilia o forneiro ou alimenta o forno sob orientação deste.

Fresador mecânico. — O trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — O trabalhador que, além do serviço de vigilância das instalações fabris, exerce funções de vigilância de máquina e equipamentos em laboração fora das horas normais de trabalho, assim como acciona maquinismos cujo operação não exija condutor prioritativo.

Lavador. — O trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar segundo o seu tipo, natureza de tecido e cor e grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Lubrificador auto. — O trabalhador que lubrifica veículos automóveis, muda-lhes o óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e ajusta os mesmos com os óleos indicados.

Lubrificador de máquinas. — 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.

Marteleiro. — O trabalhador que opera com o martelo accionado pelo compressor nas escavações de barros.

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

Misturador de barros. — O trabalhador que manobra e vigia um malaxador destinado a misturar e a amassar o barro com água, para lhe dar a requerida plasticidade.

Modelador. — O trabalhador que faz o primeiro molde, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Montador-ajustador de máquinas. — O trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento, ou que procede à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista de ligeiros. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação diária dos níveis de óleo e de água.

Motorista de pesados. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação diária dos níveis de óleo e de água.

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

Oleador de lastra. — O trabalhador que prepara e oleia a lastra para a prensa.

Oleiro-colador-asador. — O trabalhador que, por colagem, fabrica acessórios de tubos de grés ou aplica asas e bicos em louça de grés.

Oleiro-formista ou de lambugem. — O trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma, por lambugem ou lastra.

Oleiro-jaulista. — O trabalhador que fabrica peças cerâmicas contra molde em máquinas não automáticas.

Oleiro-rodista. — O trabalhador que à roda puxa o barro ou fabrica peças.

Operador-afinador de máquina. — O trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza, conservação, afinação e ajuste de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

Operador de atomizador. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha de produtos dos secadores atomizadores.

Operador de desenforma. — O trabalhador que, fora do forno e desde que não tenha, para o desempenho das suas tarefas, de entrar nele, retira as peças arre-fecidas das placas ou telas dos fornos de passagem ou vagonetas dos fornos-túneis e coopera no desencravamento do forno, quando for necessário.

Operador de enforna. — O trabalhador que, fora do forno, coloca os produtos para posterior enforna sobre vagões ou quaisquer outros dispositivos para cozimento.

Operador de instalação automática de fabrico. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação automática composta, alimentada de barro e água, dispositivos de vaporização, vacuómetro, fieira, sistema de cortes, tapetes transportadores e secador, destinada à produção interior de tijolos, através de fieira apropriada.

Operador de instalação automática de preparação. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento, por meio de quadro sinóptico, de uma instalação automática utilizada no destorroamento, laminagem, doseamento, amassamento e prensagem de barros, com vista à produção de artigos cerâmicos.

Operador de máquina automática de amassar ou moer. — O trabalhador que alimenta e vigia uma máquina ou grupo de máquinas utilizadas na trituração ou moagem de matérias-primas, pastas, vidros e combustíveis sólidos.

Operador de máquina automática de descarga. — O trabalhador que tem por função controlar as manobras da máquina, desde o secador até à esmaltação.

Operador de máquina de molde, corte e carga. — O trabalhador que, além de controlar todas as manobras da máquina, controla a saída do material desde a boca da fieira à entrada no secador.

Operador de máquina de prensar. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto de uma prensa automática ou revólver.

Operador de máquina de vidrar. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funciona-

mento e recolha do produto numa máquina ou linha de vidragem.

Operador de telas de abastecimento de máquina de prensar. — O trabalhador que põe a funcionar a tela transportadora de barro, encarregando-se de orientar o transporte, através de um mecanismo de agulhas, para os silos de diversas prensas, sendo igualmente responsável pela limpeza dos resíduos que caem da tela.

Pedreiro ou trolha. — 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. — O trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Planificador. — O trabalhador que prevê e coordena a longo e médio prazos os meios disponíveis e a adquirir para realizar trabalhos em carteira ou previstos; a curto prazo, prevê e coordena as disponibilidades materiais, mão-de-obra e equipamentos, por forma a reduzir os tempos mortos e cumprir as datas dos programas; desencadeia no momento exacto as operações previstas; regista as realizações para controlo e previsão e eventuais correcções.

Porteiro. — O trabalhador que tem por função, à entrada da empresa, registar a entrada e saída do pessoal, certificando-se se o material a sair vai acompanhado da respectiva guia de remessa, e anuncia as pessoas nos diversos sectores, podendo ainda estabelecer ligações telefónicas fora das horas normais de serviço.

Praticante. — O trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

Praticante-caixeiro. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Prensador. — O trabalhador que opera com máquina de prensar, manual, semiautomática ou automática.

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

Preparador. — O trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador de chamote. — O trabalhador que orienta e abastece uma máquina ou conjunto de máquinas com tijolo ou cacos de grés para que os mesmos sejam moidos.

Preparador de enforna. — O trabalhador que fora do forno coloca os produtos sobre dispositivos apropriados para posterior enforna.

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros. — O trabalhador que é responsável pela pesagem, composição e moenda das pastas, tintas e vidros cerâmicos.

Profissionais de engenharia:

1 — *Definição.* — Profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa, ensino e outras.

Os profissionais incluídos nesta definição estudam, concebem, projectam e dirigem a construção, o fabrico, a montagem, o funcionamento e a reparação de edificações e instalações, efectuando cálculos e experiências e emitindo pareceres de ordem técnica.

Profissional de engenharia do grau I:

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

Profissional de engenharia do grau II:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelas simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) 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 necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia do grau III:

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

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

- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagem, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-profissionais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para a entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por outros profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia do grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com 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 trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona.

Prospecção de vendas. — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gostos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Rebarbador. — O trabalhador que retira a rebarba das peças em cru.

Serralheiro civil. — 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, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tuvos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. — O trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta 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 máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno. — O trabalhador que pelos processos de soldadura por electroarco ou a oxi-acetileno liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Tapador das portas do forno. — O trabalhador que, utilizando tijolo e barro, se encarrega de efectuar o fecho das portas, acompanhando a enfora, podendo executar outras funções sempre que necessário.

Tirador ou metedor de tijolos ou outros materiais cerâmicos com elevador tipo prateleira. — O trabalhador que tira ou carrega tijolo ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira.

Tirador de tijolos. — O trabalhador que retira o tijolo da mesa de corte automático ou manual ou da tela transportadora à saída da mesa.

Tirocinante de desenhador. — O trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocinios para o ingresso na categoria de desenhador.

Torneiro mecânico. — O trabalhador que, operando em torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Procede também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes à operação a executar.

Trabalhador de carga e descarga. — O trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa a limpeza e assegura a higiene das instalações sanitárias e outras.

Vendedor. — O trabalhador que regista encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, enuncia os

preços e condições de venda, transmite as encomendas à empresa e elabora relatórios relativos à sua actividade profissional, nomeadamente no que se refere aos contactos efectuados e transacções comerciais concluídas.

Verificador de qualidade. — O trabalhador que verifica se os produtos e trabalhos executados ou em execução correspondem às características determinadas segundo as normas de fabrico ou especificações técnicas, assinalando as causas de possíveis defeitos de execução e propondo sugestões para a sua eliminação.

Vidrador. — O trabalhador que vidra peças cerâmicas.

ANEXO II-A

Definição de funções (dos restantes subsectores de cerâmica)

Abocador. — É o trabalhador que executa a colagem boca a boca de peças cerâmicas, em cru ou em chacota, com vista à sua posterior enforna.

Acabador. — É o trabalhador que acaba peças cerâmicas à máquina ou à mão, em cru ou cozidas, podendo compô-las.

Acabador de imagens e estatuetas. — É o trabalhador que acaba, à máquina ou à mão, em cru ou cozidas, imagens, estatuetas ou peças figurativas equivalentes.

Acabador de louça sanitária. — É o trabalhador que acaba as peças de sanitário provenientes de fabrico semiautomático, preparando-as para serem vidradas.

Acabador de tubos de grés. — É o trabalhador que faz o acabamento de tubos de grés.

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, como: fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

Afinador de máquinas. — É o profissional que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

Agente de métodos. — É o profissional que estuda os métodos para a execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

Agente técnico de arquitectura e engenharia. — Todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil ou outro equivalente pela legislação em vigor, podendo ter os seguintes graus:

Grau I — é o profissional que exerce as funções elementares no âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão da execução e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; pode dar assistência a outros técnicos mais qualificados;

Grau II — é o profissional que executa as tarefas fundamentais no âmbito da profissão. Toma decisões de responsabilidade, orienta, programa,

controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

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

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

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que coadjuva o lubrificador na suas funções.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e auxilia também as cargas e descargas quando necessário.

Ajudante de oleiro de sanitários. — É o trabalhador que auxilia o oleiro de sanitários em trabalhos da sua competência.

Ajudante de operador de enforna e desenforna. — É o trabalhador que auxilia o operador em trabalhos da sua competência.

Ajudante de prensador. — É o trabalhador que tem por função ajudar o prensador no desempenho das suas funções.

Ajudante de preparador de pasta. — É o trabalhador que auxilia o preparador de pasta nos trabalhos da sua competência.

Alimentador/recolhedor de louça sanitária. — É o trabalhador que transfere a louça de um sistema de transporte automático para qualquer máquina ou vice-versa.

Alimentador/recolhedor de louça máquina. — É o trabalhador que, predominantemente, alimenta ou recolhe os produtos de qualquer dispositivo mecânico, com accionamento próprio, que introduz modificação no produto. Esta categoria aplica-se igualmente em bandas transportadoras destinadas à distribuição seleccionada do trabalho, nomeadamente dos cromadores.

Amassador ou moedor de barro. — É o trabalhador que prepara o barro, seja qual for o processo adoptado.

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 matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de produtos, materiais, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores de produção, podendo ainda colaborar no controlo e na verificação de qualidade.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Arvorado ou seguidor. — É o chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Pode também ser designado chefe de equipa.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém de produtos acabados, semiacabados, matérias-primas ou materiais diversos, procedendo, sempre que é necessário, ao seu transporte para os locais ou lotes de armazenamento, separando e arrumando os mesmos e procedendo ainda aos apartes de encomendas.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

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

Bombeiro fabril. — É o trabalhador que assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros socorros a sinistrados, podendo ainda efectuar a montagem de mangueiras a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário. É igualmente responsável pela inspecção periódica e conservação dos equipamentos inerentes à sua função.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas quentes e frias, alcoólicas ou não, bem como sanduíches, torradas e pratos ligeiros em estabelecimentos hoteleiros ou similares.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se 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 as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

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

Caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento de venda por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro de praça (pracista). — É o trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas exercidas na área do distrito onde se encontram instaladas a sede ou delegação da empresa a que ele se encontra adstrito.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, anuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que está adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixoteiro (gazeteiro). — É o profissional que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo, confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

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

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

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o profissional que executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais, utilizando para as moldações ferramentas manuais ou mecânicas.

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

Chefe de equipa de manutenção/oficial principal. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de equipa da produção. — É o trabalhador que controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim, no máximo de sete.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que tem por função a orientação do movimento da frota de transportes da empresa, da sua conservação e a disciplina imediata dos trabalhadores adstritos à mesma.

Chefe de sector fabril. — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado geral em

empresas em que se fabrique mais de um produto distinto e superintende no trabalho dos encarregados das secções desse sector. Por produtos distintos entende-se: louça sanitária, azulejos, pavimentos (ladrilhos, mosaicos e placas), louça doméstica ou decorativa, cerâmica electrotécnica, refractários, telha e tijolo.

Chefe de turno. — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado geral em empresas que trabalhem em regime de laboração plena por turno.

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

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

Condutor de transpaletes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com dispositivos eléctricos de transporte e pequena elevação de condução apeada.

Condutor de vagonetas através de «charriot». — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz vagonetas de e para os fornos utilizando o transbordador.

Condutor de veículos industriais leves. — É o trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos, para peso líquido inferior a 3500 kg.

Condutor de veículos industriais pesados. — É o trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos para peso líquido superior a 3500 kg, inclusive.

Controlador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e medições em obras.

Controlador de produção. — É o trabalhador responsável pelo controlo, síntese e posterior análise dos dados de produção nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas, recolhidos pelo apontador ou encarregado de secção.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros e realiza inspecções versando sobre a qualidade do trabalho executado e a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas, a fim de se efectivarem correcções ou apurar responsabilidades.

Copeiro. — Superintende e executa os trabalhos de lavagem das louças, copos, talheres e outros utensílios

do serviço das refeições; requisita os detergentes e outros produtos necessários para as operações a executar, pode empratar fruta e as saladas; pode ser encarregado da preparação de cafés, sandes e torradas e de utilizar o empregado de balcão. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Cosedor de panos. — É o trabalhador que cose panos para filtros-prensa.

Cozinheiro. — 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, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode, ainda, ser incumbido de propor a admissão e despedimento do pessoal.

Cromador-roleiro. — É o trabalhador que, cortando ou não, aplica na loiça ou azulejos, cromos, decalques e papéis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos o rolo, baeta ou escova.

Cronometrista. — É o trabalhador que predominantemente procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de determinadas tarefas, executando ainda o seu registo e fazendo a respectiva análise estática.

Decorador. — É o trabalhador que executa os seguintes trabalhos de decoração: tarjas, filetes coloridos, fundos, enchimentos (à mão ou à pistola) e aplica estampilha.

Decorador de porcelana. — É o trabalhador que executa as tarefas de decoração, designadamente filetes, tarjas, fundos, enchimento (à mão ou à pistola) e aplicação de estampilhas.

Decorador de serigrafia. — É o trabalhador que decora, por serigrafia, em aparelhos manuais ou mecânicos.

Demonstrador. — Faz demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Desencaixador de azulejos. — É o trabalhador que retira das gazetas os azulejos, ladrilhos ou mosaicos cozidos.

Desenhador de arte aplicada. — É o profissional que, a partir de elementos e directivas definidos pelo desenhador-criador, ou seguindo orientações técnicas supe-

riores, elabora e executa os desenhos das peças, moldes e outros com fins decorativos. Define e descreve os desenhos até ao pormenor necessário, técnico ou artístico, para a sua ordenação e processo executivo; verifica medidas e contracções das peças fabricadas, utiliza conhecimentos técnicos e artísticos de materiais e de processos de execução. Colabora na elaboração de orçamentos, consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes nos desenhos. Pode especializar-se em artes gráficas publicidade, executando todo o trabalho de arte final, gráfica ou publicitária.

Desenhador-criador de produto cerâmico. — É o profissional que, com base na sua experiência ou conhecimentos específicos, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha os produtos de cerâmica e ou seus motivos artísticos, decorativos ou publicitários. Desenvolve uma actividade criativa no estudo ou projecto das formas estéticas e qualidades de um produto, considerando factores como beleza, funcionalidade e praticidade. Colabora na solução e problemas de produção, nomeadamente na criação de modelos. Elaborar e executa os planos, vistas, perspectivas, moldes ou maquetas, estabelecendo as informações necessárias sobre materiais e produtos. Efectua orçamentos ou estimativas de custos. Pode orientar a actividade de outros profissionais.

Desenhador de execução. — É o profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e segundo directivas bem definidas, com eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos ou esquemas, gráficos, reduções, ampliações ou alterações, a partir de elementos detalhados fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações precisas. Poderá efectuar medições e levantamentos de elementos existentes respeitantes aos trabalhos em que participa. Efectua outros trabalhos similares.

Desenhador de execução tirocinante — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional para ingresso na categoria de desenhador de execução, coadjuvando técnicos de desenho mais qualificados no âmbito de uma actividade/especialidade compatível.

Desenhador industrial. — É o profissional que, a partir de elementos e directivas definidos pelo desenhador projectista ou seguindo orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas de conjunto ou pormenor de peças, equipamentos ou instalações, em trabalhos novos ou de manutenção, nomeadamente vistas, plantas, alçados, perspectivas, diagramas, gráficos e outros traçados rigorosos, com base em esboços especificações e conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra. Efectua levantamentos, medições, esboços e descrição de elementos existentes. Efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho, nomeadamente áreas, pesos e volumes. Colabora na elaboração de orçamentos. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes nos desenhos. Pode ocupar-se numa ou mais das especialidades seguintes: mecânica e máquinas; equipamento e instalação eléctrica, construções e instalações industriais.

Desenhador projectista. — É o profissional que com base na sua experiência ou conhecimento específicos, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho. Pormenoriza ou desenvolve o projecto, efectua cálculos e elabora notas descritivas e de síntese que completem ou esclareçam os aspectos particulares das peças desenhadas que se tornem necessárias à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução. Colabora, quando necessário, na elaboração ou análise de cadernos de encargos, elementos para orçamentos ou estimativas de custo e processos de concurso. Presta apoio técnico ou assistência em trabalhos de construção, montagem ou instalação de equipamentos, estabelecendo ligação de informações entre a obra e o projecto. Pode orientar a actividade de outros profissionais.

Desmoldador. — É o trabalhador que retira as peças moldadas das respectivas formas.

Dispenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Desvidrador. — É o trabalhador que retira o vidro de peças que vão ser sujeitas a posterior cozedura, a fim de evitar que as mesmas possam ficar coladas entre si.

Ecónomo. — Orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode, ainda, ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório, e ser responsável pelos registos.

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

Embalador-empalhador. — É o trabalhador que embala material cerâmico, com ou sem palha, em taras de madeira ou outras. Poderá ainda acondicionar com palha produtos cerâmicos em veículos de transporte.

Empregado de balcão. — Serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a loiça servida; prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes feitos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de creche. — É o trabalhador que tem como função a prestação de todos os cuidados necessários às crianças, sua vigilância e, bem assim, a responsabilidade da higiene dos locais a elas destinados.

Empregado de refeitório. — Executa, nos diversos sectores de um refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumo, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado-ajudante. — É o trabalhador que auxilia o encarregado de secção no desempenho das suas funções.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter a seu cargo um ou mais fiéis de armazém.

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade. — É o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Encarregado fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todos os serviços dentro do seu sector, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado geral. — É o trabalhador que orienta e coordena, com a colaboração dos encarregados, todo o trabalho inerente ao sector ou serviço a que pertence.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador responsável pela limpeza e higiene nos locais de trabalho, bem como pela orientação e disciplina de outros trabalhadores adstritos a essa função.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que tem como função a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores de manutenção, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias à boa execução das tarefas que lhes estão confiadas. Substitui as anteriores profissões de encarregado electricista e encarregado metalúrgico.

Encarregado de modelação. — É o trabalhador que, permanecendo na secção de modelação, tem como função a orientação e disciplina imediata dos modeladores e outros trabalhadores que nela trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Encarregado de pintura altamente especializada. — É o trabalhador que tem como funções a orientação e disciplina imediata dos pintores altamente especializados, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Encarregado de refeitório. — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita

os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido da admissão e despedimento do pessoal.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, permanecendo na secção ou secções afins a seu cargo, tem como funções a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela ou nelas trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas. (Esta categoria abrange implicitamente a categoria de mestre forneiro.)

Encarrulador ou empilhador. — É o trabalhador que dispõe em pilhas (carrulos, carros ou prateleiras) os azulejos ou outros produtos, crus ou cozidos.

Enfermeiro. — Avalia as necessidades, em matéria de enfermagem, dos indivíduos, famílias e comunidades. Programa, executa e avalia cuidados de enfermagem, directos e globais, em medicina curativa, preventiva e do trabalho e avalia os seus resultados.

Enfermeiro-chefe. — Gere os postos de prestação de cuidados de enfermagem. Orienta, supervisa e avalia o pessoal de enfermagem desses serviços. Participa na gestão do serviço onde está integrado. Presta cuidados de enfermagem, quando necessário, tendo em vista a orientação e formação do pessoal de enfermagem. Avalia as necessidades em unidades de enfermagem aos utentes, o nível de cuidados prestados e propõe melhorias.

Enfermeiro-especialista. — Programa, executa e avalia cuidados de enfermagem globais a todos os níveis de prevenção, estando além disso preparado para prestar cuidados específicos em especialidades legalmente instituídas e na medicina do trabalho. Trabalha em conjunto com a equipa de saúde e grupos da comunidade.

Enfermeiro-supervisor. — Orienta e avalia directamente a aplicação de cuidados de saúde, propõe medidas necessárias à melhoria do nível desses cuidados de enfermagem e da gestão dos serviços. Orienta, supervisa e avalia os enfermeiros-chefes dos serviços que lhes estão atribuídos.

Enquadrador. — É o trabalhador que procede à formação de placas de revestimento, constituídas por pequenas peças de cerâmica, coladas em suporte de papel ou qualquer outro material.

Ensacador. — É o trabalhador que predominantemente conduz o ensacamento, manual ou com máquina de ensacar e seus acessórios, assegurando a movimentação das embalagens e o peso dos sacos cheios, fazendo a limpeza da sua zona de trabalho.

Entalhador ou abridor de chapa. — É o trabalhador que abre desenhos em papel ou chapa de metal.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe sejam requisitados, tendo a seu cargo o registo e controlo das entradas e saídas dos mesmos.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos, em cru ou cozidos.

Escolhedor de feldspato. — É o trabalhador que faz a selecção e separação deste produto.

Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados. — É o trabalhador que em linha automática de escolha procede à selecção de defeitos e tonalidades de azulejos e ou pavimentos vidrados.

Escolhedor de loiça sanitária. — É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos de loiça sanitária, excluindo os acessórios, em cru ou cozidos, fazendo, se necessário, o seu espanamento.

Estampador. — É o trabalhador que imprime no papel gravuras abertas em metal, manualmente a frio, podendo igualmente operar com máquinas de estampar.

Estagiário, praticante e aprendiz. — Os trabalhadores que estagiam, praticam ou fazem aprendizagem nas funções inerentes às respectivas categorias.

Ferramenteiro. — É o trabalhador a quem se confia a distribuição, recolha e controlo de ferramentas.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que controla a entrada e saída de materiais ou produtos, tendo ainda a seu cargo as existências físicas, isto é, o controlo da ficha de *stock*, podendo ser responsável pela disciplina até dois subordinados.

Filtrador de pasta. — É o trabalhador que trabalha com filtros-prensa ou outros.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor e de água sobreaquecida e caldeiras de termo-fluido, competindo-lhe a limpeza dos tubulares, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Formista. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa formas de trabalho.

Formista-moldista. — É o trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas.

Forneiro. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos, nos fornos ou muflas, quer sob a sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob a orientação do técnico responsável. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico será qualificado como forneiro e pago como tal o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos e muflas e a responsabilidade da cozedura.

Forneiro ajudante. — É o trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão ou alimenta o forno sob orientação daquele.

Forneiro de loiça sanitária. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos e à sua carga e descarga nos fornos ou muflas, quer sob a sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob orientação do técnico responsável. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico, será qualificado como forneiro e pago como tal o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos e muflas e a responsabilidade da cozedura.

Fotógrafo. — Fotografar ilustrações ou textos para obter películas opacas ou transparentes, podendo utilizar tramados. Pode, ainda, efectuar trabalhos de retoque.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou prepara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Gazeteiro. — É o trabalhador que fabrica caixaria de enforna, ou gazetas, manual ou mecanicamente, podendo ainda proceder à sua reparação e conservação.

Gravador. — É o trabalhador que, compondo desenhos ou não, grava em metal.

Gravador-criador. — É o trabalhador que cria os desenhos e os grava em metal.

Gravador em telas de serigrafia. — É o trabalhador que, compondo desenhos, grava em tela serigráfica.

Guarda ou porteiro. — É o trabalhador que, além do serviço de vigilância das instalações fabris, exerce funções de vigilância de máquinas e equipamentos em laboração, fora das horas normais de trabalho, assim como acciona maquinismos cuja operação não exija condutor privativo.

Impressor. — Monta os quadros na máquina, efectua acertos por mira ou marcas de referência: imprime; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador e afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta.

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.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Lapidador ou polidor. — É o trabalhador que lapida ou pule loiça ou material eléctrico depois de cozido.

Lavador. — Lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecido, cor e grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes, é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Lavador de caulinos e areias. — É o trabalhador que limpa e separa, por lavagem, estes materiais e as suas impurezas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

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

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para conseguir as peças pretendidas.

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

Mecânico de carpintaria. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Misturador. — É o trabalhador que procede à mistura homogénea de lotes de pequenas peças cerâmicas para posterior enquadramento e colagem. Poderá ainda abastecer os postos de trabalho com o produto da mistura.

Modelador. — É o trabalhador que faz o primeiro modelo que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Modelador-criador. — É o trabalhador que é responsável pela criação de novos modelos originais para o

fabrico do primeiro modelo, podendo ainda proceder a vários ensaios inerentes à modelação.

Moldador de estruturas em fibra. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa moldes e ou madres para fins cerâmicos em araldite ou produto similar.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de refractários anticorrosivos. — É o trabalhador que executa a montagem em aparelhos térmicos e instalações químicas de materiais refractários, anticorrosivos e outros afins, com o fim de os proteger de altas temperaturas ou agentes químicos agressivos.

Montista. — É o trabalhador que faz a montagem das peças metálicas na pequena aparelhagem eléctrica ou em peças cerâmicas.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis do óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, um ajudante de motorista.

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

Oleiro-acabador de loiça artística e decorativa. — É o trabalhador que fabrica e acaba por lambugem ou à lastra um conjunto de peças que, depois de por ele coladas, se constituem numa só peça de escultura. (Esta categoria anula e substitui a anterior categoria de oleiro-acabador de loiça artística e decorativa de porcelana.)

Oleiro de acessórios de sanitários. — É o trabalhador que enche, desmolda e acaba acessórios de sanitários.

Oleiro asador-colador. — É o trabalhador que prepara barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

Oleiro-enchedor. — É o trabalhador que fabrica manualmente material refractário em formas de gesso, de madeira ou noutras e que o desmolda e acaba.

Oleiro-formista ou de lambugem. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma, por lambugem ou lastra.

Oleiro-jaulista. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas a contramolde em máquinas não automáticas.

Oleiro de lambugem de sanitários. — É o trabalhador que enche os moldes de loiça sanitária com pasta (lambugem), desmolda-os, fazendo o seu acabamento, excluindo os acessórios.

Oleiro de linha automática de louça sanitária. — É o trabalhador que molda e desmolda as peças, faz os primeiros acabamentos, bem como algumas colagens, e as coloca e retira das alpiotas.

Oleiro-rodista de loiça vulgar ou de fantasia. — É o trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Operador-afinador de máquinas. — É o trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza, conservação, afinação e ajuste de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

Operador de atomizador. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto dos secadores atomizadores.

Operador de enforna e desenforna. — É o trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Operador de estufas ou secadores. — É o trabalhador que efectua as entradas e saídas dos produtos semiacabados nas estufas ou secadores.

Operador heliográfico. — É o profissional que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica e corta e dobra as cópias heliográficas.

Operador de instalação de preparação automática de pastas. — É o trabalhador que tem por função o controlo de todo um sistema de automatização de pesagem e preparação de pasta.

Operador de laboratório. — É o trabalhador que procede a análises de produtos e matérias-primas conforme instruções fornecidas por técnico analista.

Operador de linha automática de loiça sanitária. — É o trabalhador que executa operações de enchimento e ou vazamento e outras específicas destas linhas.

Operador manual de balanças. — É o trabalhador que manualmente pesa o produto para prensagem.

Operador de máquinas de agrafar. — É o trabalhador que tem por função agrafar as grades ou caixas de cartão para embalagem de determinados produtos cerâmicos, podendo ainda cintar as referidas embalagens.

Operador de máquinas de amassar ou moer. — É o trabalhador que alimenta e vigia qualquer máquina ou grupo de máquinas utilizadas na trituração ou moagem de matérias-primas, pastas ou vidros.

Operador de máquina automática. — É o trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

Operador de máquina automática de descarga. — É o trabalhador que tem por função controlar as manobras da máquina, desde o secador até à esmaltação.

Operador de máquina automática de olaria. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento da

mesma, sem efectuar qualquer serviço especializado de oleiro.

Operador de máquina de estampar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, funcionamento e regulação da respectiva máquina.

Operador de máquina de filetar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina.

Operador de máquina de lavar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, recolha dos produtos e limpeza da mesma.

Operador de máquina de molde, corte e carga. — É o trabalhador que, além de controlar todas as manobras da máquina, controla ainda a saída do material desde a boca da feira até à entrada no secador.

Operador de máquina de plastificar. — É o trabalhador que opera com máquina ou aparelho que retrai o plástico que envolve, nas paletas, os produtos acabados.

Operador de máquina de prensar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto de uma prensa automática.

Operador de máquina semiautomática de olaria. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina e que fabrica peças com a mesma, utilizando, para o efeito, os seus conhecimentos de oleiro.

Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso. — É o trabalhador que prepara a pasta de gesso, tendo ainda a seu cargo a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

Operador de máquina tipo «roller». — É o trabalhador responsável pela alimentação e recolha, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina.

Operador de máquina de triturar madeira. — É o trabalhador que opera com uma máquina de triturar e procede à sua alimentação.

Operador de máquina de vidrar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto numa máquina ou linha de vidragem.

Operador de pontes rolantes. — É o trabalhador que levanta, transporta e deposita cargas, conduzindo pontes rolantes.

Operário não especializado ou servente de manutenção mecânica. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Papeleiro. — É o trabalhador que corta cromos e papéis estampados.

Pedreiro/trolha. — 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 cerâmico. — É o trabalhador que, compondo ou não conjuntamente, desenha e pinta a pincel todo o artigo cerâmico, incluindo a pintura a pincel de imagens e estatuetas.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor altamente especializado de painéis. — É o trabalhador que compõe, desenha e pinta a pincel toda uma série de composições figurativas ou de outra natureza de estrutura artística inseridas num painel de azulejos.

Pintor altamente especializado de porcelana. — É o trabalhador que, compondo ou não com sentido artístico, desenha e pinta a pincel em porcelana e com um mínimo de 10 anos na profissão de pintor ou com 8 anos, desde que possua curso profissional adequado.

Pintor-criador. — É o trabalhador que cria motivos de decoração, que os desenha e pinta a pincel em loiça ou painéis de azulejos.

Pintor de veículos, máquinas e móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Planificador. — É o trabalhador que prevê e coordena a longo e médio prazos os meios disponíveis e meios a adquirir para realizar os trabalhos em carteira ou previstos; que, a curto prazo, prevê e coordena as disponibilidades materiais, mão-de-obra e equipamentos por forma a reduzir os tempos mortos e cumprir as datas dos programas; que desencadeia no momento exacto as operações previstas; que regista as realizações para controlo e previsão e eventuais correcções.

Polidor. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

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

Prensador. — É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática. Esclarece-se que prensa automática é aquela que alimenta, prensa e extrai automaticamente.

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

Preparador. — Colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob

orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador de chamote. — É o trabalhador que orienta e abastece uma máquina ou conjunto de máquinas com tijolo ou caco de grés, para que os mesmos sejam moídos.

Preparador de enforna. — É o trabalhador que fora do forno coloca os produtos sobre dispositivos apropriados para a posterior enforna.

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros. — É o trabalhador que é responsável pela pesagem, composição e moenda das pastas, tintas e vidros cerâmicos.

Preparador de mostruário. — É o trabalhador que tem a seu cargo a confecção, preparação e acondicionamento de mostruários.

Preparador de pasta de gesso. — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de gesso para moldes ou madres.

Preparador de telas de serigrafia. — É o trabalhador que procede à gravação de desenhos em telas serigráficas, de qualquer medida, executando ainda todas as operações prévias ou posteriores àquele trabalho.

Preparador de trabalho de manutenção. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na manutenção, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramenta, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível. [Substitui a categoria de preparador de trabalho (EL) MET.]

Profissional de engenharia:

1 — *Definição.* — Profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa, ensino e outras.

Os profissionais incluídos nesta definição estudam, concebem, projectam e dirigem a construção, o fabrico a montagem, o funcionamento e a reparação de edificações e instalações, efectuando cálculos e experiências e emitindo pareceres de ordem técnica.

Profissional de engenharia do grau I:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Profissional de engenharia do grau II:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) 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 necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia do grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com a 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) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia

trabalhando num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por outros profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia do grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directo e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com 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 trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- g) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

Profissional de engenharia do 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 do trabalho 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;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivas a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justiça da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Profissional de engenharia do grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa 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 responsabilidade administrativa, com possível coordenação, com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria 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 toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gostos, poder aquisitivo e solvabilidade: observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Rebarbador. — É o trabalhador que tira a rebarba das peças em cru ou cozidas.

Recolhedor de taras. — É o trabalhador que predominantemente procede à recolha de taras vazias e seu encaminhamento para as secções convenientes.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo.

Rectificador de tijolos isolantes. — É o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação dos tijolos isolantes cozidos, respeitando medidas rigorosas e procedendo à mudança dos discos de corte, conforme orientações superiores.

Retocador ou espanador. — É o trabalhador que tem por funções retocar as peças em cru ou depois de vidradas e espanar as peças antes de serem vidradas. Por conveniência de serviço, estes trabalhos podem ser executados isoladamente, isto é, retocar ou espanar.

Retocador de loiça sanitária. — É o trabalhador que retoca peças de loiça sanitária de forma a garantir a definição em loiça bicolor e ou a limpeza ou acabamento da peça em si, depois da operação de vidração.

Roçador ou desbastador. — É o trabalhador que roça ou desbasta, por abrasão, qualquer peça cerâmica.

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, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

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 máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

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

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco, ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Tapador de portas de forno. — É o trabalhador que, utilizando tijolo e barro, se encarrega de efectuar o fecho das portas, acompanhando a enforna.

Técnico cerâmico. — É o trabalhador que para o desempenho das suas funções, de carácter essencialmente técnico, necessita de formação apropriada ou de experiência acumulada e actua com autonomia na resolução de alguns casos concretos. Deverá contemplar nomeadamente o responsável pelos fornos e pelas formulações de pastas e vidros.

Técnico electricista. — É o trabalhador que tenha completado cinco anos de efectivo serviço na categoria de oficial e possua o curso profissional de electricista ou de radioelectrónica de uma escola oficial de ensino técnico-profissional ou de outras escolas ou institutos, cuja equivalência seja reconhecida pelo Ministério da Educação, ou habilitações profissionais equivalentes. Deverá satisfazer, pelo menos, a uma das seguintes condições:

- a) Supervisão directa de outros profissionais electricistas com a categoria de oficial;
- b) Responsabilidade e decisão na detecção e reparação de avarias de todos os equipamentos em funcionamento.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que regula, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da empresa.

Pode dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção, como o estudo de métodos e preparações de trabalho plenamente fabril.

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou da metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado para efeitos salariais ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que com independência e sigilo inerentes à função, sem exercer acção fiscalizadora ou disciplinar, colabora na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais e decorrentes da situação específica das empresas.

Grau I. — Técnico de serviço social sem experiência anterior (recém-formado) que executa funções bem definidas e devidamente regulamentadas. Executa trabalho individualizado sob a orientação de técnico de serviço social de grau superior ou apoiado nos seus conhecimentos técnicos. Colabora em trabalho de equipa de acordo com a sua formação, mas sem tomar iniciativas.

Grau II — Trabalhador com experiência que executa tarefas que exigem criação, dinamização e programação. Coordena trabalhos que necessitam de iniciativa, assim como algumas tomadas de decisão. Diagnostica e trata de problemas que afectam os indivíduos e os grupos e faz identificação daqueles que exigem uma reforma de estrutura.

Grau III. — Trabalhador com conhecimentos técnicos, especializados, aliados ao conhecimento global e particular de aspectos humanos integrantes da empresa, que exerce funções cujo grau de precisão exige espírito e inovação. Participa em equipas de estudo e desenvolvimento podendo tomar a seu cargo a sua planificação e execução.

Grau IV. — Trabalhador que executa tarefas de coordenação e ou chefia a quem cabem já tomadas de decisão. Elabora pareceres em influência directa na definição da política de pessoal da empresa e promove o desenvolvimento das potencialidades pessoais e sociais de realização individual e colectiva.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, sem qualquer experiência, faz tirocínio para ascender a desenhador de execução, coadjuvando técnicos de desenho em trabalhos compatíveis.

Torneiro. — É o trabalhador que torneia peças mecanicamente.

Torneiro mecânico. — Trabalhador que num torneio mecânico copiado ou programado executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de carga e descarga. — É o trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outros, seja qual for o tipo de embalagem.

Trabalhador de limpeza. — É o profissional que se ocupa da limpeza, arrumação e conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

Traçador-marcador. — É o trabalhador que, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção proceder à marcação do material.

Transportador. — Prepara os quadros (ferrar, desengordurar, sensibilizar) para posteriormente receber os negativos fotográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, salientando as características de ordem técnica.

Verificador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se os produtos e trabalhos executados ou em execução correspondem às características determinadas segundo as normas de fabrico ou especificações técnicas, assinalando as causas de possíveis defeitos de execução e propondo sugestões para a sua eliminação.

Vidrador. — É o trabalhador que vidra peças cerâmicas.

Vidrador de acessórios de sanitários. — É o trabalhador que vidra, por qualquer processo, acessórios de sanitários.

Vidrador de loiça sanitária. — É o trabalhador que vidra peças de loiça sanitária, excluindo os acessórios.

Zincador. — É o trabalhador que zinca rolos de metal com gravuras para trabalho de estamperia em peças cerâmicas.

ANEXO III

Enquadramento de categorias profissionais
(do subsector da cerâmica estrutural)

Enquadramento de categorias profissionais

Grupo 02:

Profissional de engenharia do grau IV.

Grupo 01:

Profissional de engenharia do grau III.

Grupo 0:

Profissional de engenharia do grau II.

Grupo 1:

Analista principal.
Desenhador projectista.
Encarregado geral.
Profissional de engenharia do grau I-B.

Grupo 2:

Analista físico-químico de 1.^a
Chefe de vendas.

Desenhador com mais de seis anos.
Encarregado de secção.
Profissional de engenharia do grau I-A.

Grupo 3:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.
Encarregado.
Encarregado-ajudante.
Encarregado de refeitório.
Encarregado de fogueiro.
Modelador.

Grupo 4:

Afinador de máquinas de 1.^a
Analista físico-químico de 2.^a
Apontador metalúrgico.
Bate-chapas de 1.^a
Chefe de equipa.
Controlador de produção.
Desenhador com mais de três anos e menos de seis anos.
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fresador mecânico de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
Motorista de pesados.
Oficial electricista com mais de dois anos.
Planificador.
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Verificador de qualidade.

Grupo 5:

Afinador de máquinas de 2.^a
Analista físico-químico de 3.^a
Bate-chapas de 2.^a
Vendedor.
Vidrador.
Carpinteiro de 1.^a
Condutor de veículos industriais pesados.
Cozinheiro de 1.^a
Desenformador.
Desenhador com menos de três anos.
Económico.
Enfornador.
Estucador de 1.^a
Ferreiro ou forjador de 2.^a
Fogueiro de 1.^a
Fiel de armazém.
Forneiro.
Formista-moldista.
Fresador mecânico de 2.^a
Mecânico de automóveis de 2.^a
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
Oficial electricista com menos de dois anos.
Oleiro formista ou de lambugem de 1.^a
Oleiro jaulista.
Oleiro rodista.
Operador-afinador de máquinas.
Operador de atomizador.
Operador de desenforma.
Operador de instalações automáticas de fabrico.
Operador de instalações automáticas de preparação.
Pedreiro ou trolha de 1.^a
Pintor de 1.^a

Prensador.
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros.
Primeiro-caixeiro.
Prospector de vendas.
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados.

Grupo 6:

Acabador de tubo de grés.
Afinador de máquinas de 3.^a
Ajudante de desenformador.
Ajudante de enfornador.
Ajudante de fiel de armazém.
Apontador cerâmico.
Auxiliar de laboratório.
Bate-chapas de 3.^a
Carpinteiro de 2.^a
Caixoteiro (gazeteiro) de 1.^a
Condutor de veículos industriais leves.
Controlador de aparelho elevador de telha.
Cortador de tijolo.
Cozinheiro de 2.^a
Decorador de 1.^a
Desencaixador de ladrilho.
Dispenseiro.
Embalador.
Embalador de louça de grés.
Escolhedor.
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Estucador de 2.^a
Ferreiro ou forjador de 3.^a
Fogueiro de 2.^a
Forneiro-ajudante.
Fresador mecânico de 3.^a
Lubrificador de máquinas de 1.^a
Marteleiro.
Mecânico de automóveis de 3.^a
Misturador de barros.
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
Oleiro-colador-asador.
Oleiro formista ou de lambugem de 2.^a
Operador de máquinas automáticas de amassar ou moer.
Operador de máquinas automáticas de descarga.
Operador de enforna.
Operador de máquinas de molde, corte e carga.
Operador de máquinas de prensar.
Operador de telas de abastecimento de máquinas de prensar.
Operador de máquina de vidrar.
Pedreiro ou trolha de 2.^a
Pintor de 2.^a
Preparador de enforna.
Preparador de chamote.
Segundo-caixeiro.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 3.^a
Tapador de portas de forno.
Tirador de tijolo.
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 7:

Acabador de telha.
Ajudante de motorista.
Ajudante de prensador.
Alimentador de barras.
Amassador ou moedor de barras.
Aparador de telha.
Auxiliar de armazém.
Caixoteiro (gazeteiro) de 2.^a
Condutor de desmantelador-desterroador de barras.
Condutor de vagonetas.
Cozinheiro de 3.^a
Decorador de 2.^a
Desmoldador.
Fogoeiro de 3.^a
Lubrificador auto.
Lubrificador de máquinas de 2.^a
Motorista de ligeiros.
Oleador de lastra.
Pré-oficial.
Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
Preparador.
Rebarbador.
Terceiro-caixeiro.
Tirador ou metedor de tijolos ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira.
Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.
Trabalhador de cargas e descargas.

Grupo 8:

Auxiliar de serviços.
Caixeiro-ajudante do 3.^o ano.
Copeiro.
Empregado de balcão ou de *self-service*.
Empregado de limpeza.
Empregado de mesa ou de *self-service*.
Empregado de refeitório.
Guarda.
Lavador.
Porteiro.
Servente.
Tirocinante de desenhador do 1.^o ano.
Trabalhador de limpeza.

Grupo 9:

Ajudante de lubrificador.
Caixeiro-ajudante do 2.^o ano.
Praticante de desenhador do 2.^o ano.
Praticante de manutenção mecânica do 2.^o ano nas seguintes profissões:
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Mecânico de automóveis.
Montador-ajustador de máquinas.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.
Pré-oficial electricista do 1.^o ano.

Grupo 10:

Ajudante de fogoeiro do 3.^o ano.
Aprendiz da produção com mais de 18 anos.
Aprendiz da produção do 3.^o ano.
Caixeiro-ajudante do 1.^o ano.

Praticante de manutenção mecânica do 1.^o ano nas seguintes profissões:

Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Mecânico de automóveis.
Montador-ajustador de máquinas.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Grupo 11:

Ajudante de electricista do 2.^o ano.
Ajudante de fogoeiro do 2.^o ano.
Aprendiz da produção do 2.^o ano.
Auxiliar menor com 17 anos.
Praticante de desenhador do 1.^o ano.

Grupo 12:

Ajudante de electricista do 1.^o ano.
Ajudante de fogoeiro do 1.^o ano.
Aprendiz da construção civil.
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.^o ano nas seguintes profissões:

Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Mecânico de automóveis.
Montador-ajustador de máquinas.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Aprendiz da produção do 1.^o ano.
Auxiliar menor com 16 anos.
Praticante de caixeiro do 2.^o ano.

Grupo 13:

Aprendiz de manutenção mecânica do 1.^o ano nas seguintes profissões:

Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Mecânico de automóveis.
Montador-ajustador de máquinas.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Praticante de caixeiro do 1.^o ano.

ANEXO III-A

Enquadramento de categorias profissionais
(dos restantes subsectores de cerâmica)

Grupo 03:

Profissional de engenharia do grau VI.

Grupo 02:

Profissional de engenharia do grau V.

Grupo 01:

Profissional de engenharia do grau IV.

Grupo 0:

Profissional de engenharia do grau III.
Técnico industrial do grau III.
Técnico de serviço social do grau IV.

Grupo 1:

Chefe de sector fabril.
Chefe de turno.
Desenhador-criador de produto cerâmico.
Desenhador projectista.
Encarregado geral.
Enfermeiro-supervisor.
Modelador-criador.
Pintor-criador.
Profissional de engenharia do grau II.
Técnico industrial do grau II.
Técnico de serviço social do grau III.

Grupo 2:

Agente técnico de arquitectura e engenharia do grau II.
Analista principal.
Encarregado de modelação.
Encarregado de pintura altamente especializado.
Enfermeiro-chefe.
Profissional de engenharia do grau I-B.
Técnico de cerâmica.
Técnico industrial do grau I.
Técnico de serviço social do grau II.

Grupo 3:

Agente técnico de arquitectura e engenharia do grau I.
Chefe de vendas.
Desenhador de arte aplicada.
Desenhador industrial.
Encarregado de fogueiro.
Encarregado fiscal ou verificador de qualidade.
Encarregado de manutenção.
Enfermeiro especialista.
Gravador-criador.
Modelador de 1.^a
Preparador de trabalho de manutenção.
Profissional de engenharia do grau I-A.
Técnico de electrónica.
Técnico de serviço social do grau I.

Grupo 4:

Analista físico-químico de 1.^a
Caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado.
Controlador de qualidade.
Encarregado de armazém.
Encarregado de secção.
Inspector de vendas.
Pintor altamente especializado de painéis.
Pintor altamente especializado de porcelanas.

Grupo 5:

Agente de métodos.
Arvorado ou seguidor.
Chefe de equipa de manutenção/oficial principal.
Chefe de movimento.
Controlador com mais de dois anos.
Desenhador de execução com mais de seis anos.
Encarregado ajudante.

Encarregado de refeitório.
Enfermeiro.
Planificador.
Técnico electricista.
Técnico fabril.

Grupo 5-A:

Afinador de máquinas de 1.^a
Bate-chapas de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém.
Fresador mecânico de 1.^a
Ladrilhador ou azulejador de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Modelador de 2.^a
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
Oficial electricista com mais de dois anos.
Pedreiro/trolha de 1.^a
Pintor cerâmico de 1.^a
Pintor de construção civil de 1.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a
Polidor de 1.^a
Rectificador mecânico de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Traçador marcador de 1.^a

Grupo 6:

Analista físico-químico de 2.^a
Bombeiro fabril.
Chefe de equipa de produção.
Condutor de veículos industriais pesados.
Controlador até dois anos.
Controlador de produção.
Decorador de porcelana de 1.^a
Desenhador de execução de três a seis anos.
Encarregado de limpeza.
Forneiro de loiça sanitária.
Fogueiro de 1.^a
Fotógrafo.
Gravador de 1.^a
Moldador de estruturas em fibra.
Montador de refractários anticorrosivos de 1.^a
Motorista de pesados.
Oleiro-acabador de loiça artística e decorativa.
Oleiro-enchedor.
Oleiro de lambugem de sanitários.
Oleiro de linha automática de loiça sanitária.
Oleiro-rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.^a
Operador de laboratório.
Vendedor especializado ou técnico de vendas.
Verificador de qualidade.
Vidrador de loiça sanitária.

Grupo 7:

Acabador de imagens e estatuetas de 1.^a
Acabador de loiça sanitária.
Afiador de ferramentas de 1.^a
Afinador de máquinas de 2.^a
Ajudante de fiel de armazém.

Ajudante de oleiro de sanitários.
Analista físico-químico de 3.^a
Apontador.
Bate-chapas de 2.^a
Caixeiro de 1.^a
Caixeiro de praça ou praticista.
Caixeiro viajante.
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de limpos de 2.^a
Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1.^a
Cobrador.
Condutor de veículos industriais leves.
Cozinheiro de 1.^a
Cronometrista.
Decorador de 1.^a
Decorador de porcelana de 2.^a
Decorador de serigrafia.
Desenhador de execução com menos de três anos.
Ecônomo.
Entalhador ou abridor de chapa de 1.^a
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados.
Escolhedor de loiça sanitária.
Estampador.
Ferreiro ou forjador de 2.^a
Filtrador de pasta.
Formista-moldista de 1.^a
Forneiro.
Fresador mecânico de 2.^a
Funileiro-latoeiro de 1.^a
Gravador de 2.^a
Gravador em telas de serigrafia.
Limador-alisador de 1.^a
Lubrificador de máquinas.
Malhador.
Mecânico de automóveis de 2.^a
Mecânico de carpintaria.
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
Motorista de ligeiros.
Oficial electricista com menos de dois anos.
Oleiro-fornista ou de lambugem de 1.^a
Oleiro-jaulista de 1.^a
Operador-afinador de máquinas.
Operador de atomizador.
Operador de enforna e desenforna.
Operador de instalação de preparação automática de pasta.
Operador de máquinas de amassar ou moer.
Operador de máquina semiautomática de olaria.
Operador de máquina tipo *roller*.
Operador de pontes rolantes.
Pintor cerâmico de 2.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a
Polidor de 2.^a
Prensador.
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros.
Preparador de telas de serigrafia.
Prospector de vendas.
Rectificador mecânico de 2.^a
Rectificador de tijolos isolantes.
Retocador de loiça sanitária.
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a
Torneiro de 1.^a

Torneiro mecânico de 2.^a
Traçador-marcador de 2.^a
Vidrador de 1.^a

Grupo 8:

Acabador de 1.^a
Acabador de imagens e estatuetas de 2.^a
Acabador de tubos de grés.
Afiador de ferramentas de 2.^a
Afinador de máquinas de 3.^a
Ajudante de motorista.
Ajudante operador de enforna e desenforna.
Alimentador/recolhedor de loiça sanitária.
Amassador ou moedor de barros.
Arquivista técnico com mais de quatro anos.
Auxiliar de laboratório.
Bate-chapas de 3.^a
Caixeiro de 2.^a
Caixoteiro de 1.^a
Canalizador de 3.^a
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a
Carpinteiro de toscos ou cofragem de 2.^a
Cromador/roleiro de 1.^a
Cozinheiro de 2.^a
Decorador de 2.^a
Demonstrador.
Desencaixador de azulejos.
Desenhador de execução tirocinante.
Dispenseiro.
Desvidrador.
Embalador-empalhador.
Encarrulador ou empilhador.
Ensacador.
Entalhador ou abridor de chapas de 2.^a
Escolhedor.
Ferreiro ou forjador de 3.^a
Fogoeiro de 2.^a
Formista.
Formista-moldista de 2.^a
Forneiro-ajudante.
Fresador mecânico de 3.^a
Funileiro-latoeiro de 2.^a
Impressor.
Ladrilhador ou azulejador de 2.^a
Lapidador ou polidor.
Limador-alisador de 2.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
Montador de refractários anticorrosivos de 2.^a
Oleiro-asador-colador.
Oleiro de acessórios de sanitários.
Oleiro-formista ou de lambugem de 2.^a
Oleiro-jaulista de 2.^a
Oleiro-rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 2.^a
Operador de estufas e secadores.
Operador de linha automática de loiça sanitária.
Operador de máquina automática de olaria.
Operador de máquina automática de descarga.
Operador de máquina de molde, corte e carga.
Operador de máquina de plastificar.
Operador de máquina de prensar.
Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso.
Operador de máquina de triturar madeira.
Operador de máquina de vidrar.
Pedreiro/trolha de 2.^a
Pintor de construção civil de 2.^a

Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a
Polidor de 3.^a
Preparador de chamote.
Preparador de enforca.
Preparador de mostruários.
Rectificador mecânico de 3.^a
Roçador ou desbastador.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a
Tapador de portas de forno.
Torneiro de 2.^a
Torneiro mecânico de 3.^a
Trabalhador de cargas e descargas.
Traçador-marcador de 3.^a
Transportador.
Vidrador de 2.^a
Vidrador de acessórios sanitários.
Zincador.
Aprendiz de produção com mais de 18 anos, no 3.^o ano, nas categorias de:

Gravador.
Modelador.
Pintor.

Grupo 9:

Abocador.
Acabador de 2.^a
Ajudante de prensador.
Ajudante de preparador de pasta.
Alimentador/recolhedor de máquina.
Arquivista técnico com menos de 4 anos.
Auxiliar de armazém.
Cafeteiro.
Caixeiro de 3.^a
Caixoteiro de 2.^a
Condutor de transpaletas.
Condutor de vagonetas através de *charriot*.
Cromador roleiro de 2.^a
Cozinheiro de 3.^a
Desmoldador.
Embalador.
Empregado de balcão.
Enquadrador.
Escolhedor de feldspato.
Ferramenteiro com mais de um ano.
Fogueiro de 3.^a
Fotógrafo estagiário.
Funileiro-latoeiro de 3.^a
Gazeteiro.
Lavador de caulinos e areias.
Limador-alisador de 3.^a
Lubrificador auto.
Misturador.
Montista.
Operador heliográfico com mais de quatro anos.
Operador manual de balanças.
Operador de máquina de agafar.
Operador de máquina automática.
Operador de máquina de estampar.
Operador de máquina de filetar.
Operador de máquina de lavar.
Papeleiro.
Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
Preparador de pasta de gesso.
Rebarbador.

Recolhedor de taras.
Retocador ou espanador.
Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.

Grupo 10:

Auxiliar de serviços.
Caixeiro-ajudante do 3.^o ano.
Copeiro.
Cosedor de panos.
Empregado de creche.
Empregado de refeitório.
Estagiário de analista físico-químico.
Ferramenteiro até um ano.
Fotógrafo auxiliar do 3.^o ano.
Guarda ou porteiro.
Lavador.
Operador não especializado ou servente de manutenção mecânica.
Operador heliográfico com menos de quatro anos.
Preparador.
Servente.
Tirocinante de desenhador do 1.^o ano.
Trabalhador de limpezas.

Grupo 11:

Ajudante de lubrificador.
Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 2.^o ano.
Caixeiro-ajudante do 2.^o ano.
Impressor estagiário.
Praticante de manutenção mecânica do 2.^o ano de:

Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Pré-oficial electricista do 1.^o ano.
Transportador estagiário.

Grupo 12:

Ajudante de fogueiro do 3.^o ano.
Aprendiz de produção do 3.^o ano.
Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 1.^o ano.
Caixeiro-ajudante do 1.^o ano.
Fotógrafo auxiliar do 2.^o ano.
Praticante de manutenção mecânica do 1.^o ano de:

Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Praticante de manutenção mecânica do 2.^o ano de:

Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.

Grupo 13:

Ajudante de electricista do 2.º ano.
Ajudante de fogueiro do 2.º ano.
Aprendiz da construção civil do 2.º ano.
Aprendiz de produção do 2.º ano.
Fotógrafo auxiliar do 1.º ano.
Impressor auxiliar.
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de:

Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.

Transportador auxiliar.

Grupo 14:

Ajudante de electricista do 1.º ano.
Ajudante de fogueiro do 1.º ano.
Aprendiz de construção civil do 1.º ano.
Aprendiz gráfico do 3.º ano.
Aprendiz de produção do 1.º ano.
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Grupo 15:

Aprendiz de electricista do 2.º ano.
Aprendiz gráfico do 2.º ano.
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Auxiliar menor do 2.º ano.
Praticante de caixeiro do 2.º ano.

Grupo 16:

Aprendiz de electricista do 1.º ano.
Aprendiz gráfico do 1.º ano.
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Funileiro-latoeiro.

Limador-alisador.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Auxiliar menor do 1.º ano.
Praticante de caixeiro do 1.º ano.

ANEXO IV

Tabelas salariais

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

Grupos	Vencimentos
02	166 200\$00
01	144 400\$00
0	113 900\$00
1	110 800\$00
2	100 300\$00
3	89 800\$00
4	83 000\$00
5	75 800\$00
6	71 500\$00
7	70 400\$00
8	69 700\$00
9	63 800\$00
10	63 800\$00
11	63 800\$00
12	63 800\$00
13	63 800\$00

Nota. — Os valores constantes nesta tabela resultam do acréscimo de 4%, com arredondamentos à centena superior, sobre a seguinte tabela, praticada no ano de 1999:

Grupos	Vencimentos
02	159 770\$00
01	138 830\$00
0	109 470\$00
1	106 470\$00
2	96 410\$00
3	86 340\$00
4	79 800\$00
5	72 840\$00
6	68 660\$00
7	67 650\$00
8	66 940\$00
9	60 790\$00
10	59 230\$00
11	53 560\$00
12	48 420\$00
13	45 630\$00

2 –Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) para o ano 2000

Grupos	Vencimentos
03	279 000\$00
02	246 700\$00
01	209 600\$00
0	182 400\$00

Grupos	Vencimentos
1	143 800\$00
2	130 000\$00
3	118 100\$00
4	112 800\$00
5	108 400\$00
5-A	100 200\$00
6	98 100\$00
7	92 600\$00
8	88 400\$00
9	83 300\$00
10	79 400\$00
11	67 800\$00
12	63 800\$00
13	63 800\$00
14	63 800\$00
15	63 800\$00
16	63 800\$00

Nota. — As empresas do subsector de pavimentos e revestimentos que têm vindo a cumprir o anterior CCT do barro vermelho garantirão um aumento mínimo de 3,5% sobre os salários efectivamente praticados, assim como cumprirão o pagamento de um subsídio de alimentação de 680\$/dia.

3—Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de louça sanitária para o ano 2000

Grupos	Vencimentos
03	279 000\$00
02	246 700\$00
01	209 600\$00
0	182 400\$00
1	143 800\$00
2	130 000\$00
3	118 100\$00
4	112 800\$00
5	108 400\$00
5-A	100 200\$00
6	98 100\$00
7	92 600\$00
8	88 400\$00
9	83 300\$00
10	79 400\$00
11	67 800\$00
12	63 800\$00
13	63 800\$00
14	63 800\$00
15	63 800\$00
16	63 800\$00

4—Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa para o ano 2000

Grupos	Vencimentos
03	277 700\$00
02	245 500\$00
01	208 500\$00
0	181 500\$00
1	143 100\$00
2	129 400\$00
3	117 600\$00
4	112 300\$00
5	107 900\$00
5-A	99 700\$00
6	97 600\$00
7	92 200\$00
8	88 000\$00
9	82 900\$00
10	79 000\$00
11	67 500\$00

Grupos	Vencimentos
12	63 800\$00
13	63 800\$00
14	63 800\$00
15	63 800\$00
16	63 800\$00

Nota. — As empresas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa que têm vindo a cumprir o anterior CCT do barro vermelho devem seguir o regime salarial do subsector da cerâmica estrutural, designadamente no que respeita à tabela salarial, ao respectivo regime de diuturnidades, bem como ao pagamento de um subsídio de alimentação de 680\$/dia.

5—Tabela de remunerações certas mínimas do subsector de cerâmicas especiais (prod. refractários, electrot. e outros) para o ano 2000

Grupos	Vencimentos
03	277 700\$00
02	245 500\$00
01	208 500\$00
0	181 500\$00
1	143 100\$00
2	129 400\$00
3	117 600\$00
4	112 300\$00
5	107 900\$00
5-A	99 700\$00
6	97 600\$00
7	92 200\$00
8	88 000\$00
9	82 900\$00
10	79 000\$00
11	67 500\$00
12	63 800\$00
13	63 800\$00
14	63 800\$00
15	63 800\$00
16	63 800\$00

Nota. — Os valores constantes nas tabelas salariais acima indicadas com os n.ºs 2, 3, 4 e 5 resultam do acréscimo de 3,5%, nas duas primeiras, e de 3%, nas duas últimas, com arredondamentos à centena superior, sobre a seguinte tabela praticada no ano de 1999:

Grupos	Vencimentos
03	269 520\$00
02	238 330\$00
01	202 420\$00
0	176 160\$00
1	138 870\$00
2	125 560\$00
3	114 090\$00
4	108 950\$00
5	104 710\$00
5-A	96 750\$00
6	94 730\$00
7	89 430\$00
8	85 400\$00
9	80 460\$00
10	76 690\$00
11	65 460\$00
12	60 150\$00
13	54 110\$00
14	49 860\$00
15	45 350\$00
16	43 970\$00

Observação. — Em todos os subsectores da indústria de cerâmica, aos trabalhadores com 18 ou mais anos será garantido, no mínimo, o salário mínimo nacional (63 800\$ desde 1 de Janeiro de 2000).

Escala de trabalho por turnos

Meses	Horas	T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
Janeiro	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	A B C D	A D C B	A D B C	C D B A	C D B A	C D B A	C D A B	B D A C	B C A D	B C D A	A C D B	A C D B	A C D B	A C B D	D C B A	D A B C	D A C B	B A C D	B A C D	B A C D	B A D C	C A D B	C B A D	C B A D	D B A C	D B A C	D B A C	D B C A	A B C D	A D C B	A D C B			
Fevereiro	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	C D B A	C D B A	C D B A	C D A B	B D A C	B C A D	B C D A	A C D B	A C D B	A C D B	A C D B	D C B A	D C B A	D C B A	B A C D	B A C D	B A C D	B A C D	C B A D	C B A D	C B A D	D B A C	D B A C	D B A C	D B A C	D B A C	A B C D	A D C B	A D C B	A D C B	C B A D	- - - -		
Março	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	C D B A	C D B A	C D A B	B D A C	B C A D	B C A D	A C D B	A C D B	A C D B	A C D B	D C B A	D C B A	D C B A	B A C D	B A C D	B A C D	B A C D	C B A D	C B A D	C B A D	D B A C	D B A C	D B A C	D B A C	D B A C	A B C D	A D C B	A D C B	A D C B	C B A D	C B A D	C B A D		
Abril	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	B D A C	B C A D	B C A D	A C D B	A C D B	A C D B	A C D B	D C B A	D C B A	D C B A	B A C D	B A C D	B A C D	B A C D	C B A D	C B A D	C B A D	D B A C	D B A C	D B A C	D B A C	A B C D	C B A D	C B A D	C B A D	B A C D	B A C D							
Maio	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	B C D A	A C D B	A C D B	A C D B	A C B D	D C B A	D C B A	D C B A	B A C D	B A C D	B A C D	B A C D	C B A D	C B A D	C B A D	D B A C	D B A C	D B A C	D B A C	A B C D														
Junho	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	A C D B	A C B D	D C B A	D C B A	D C B A	B A C D	B A C D	B A C D	B A C D	C B A D	C B A D	C B A D	D C B A	D C B A	D C B A	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D	C B A D	C B A D	C B A D	C B A D	C B A D	B A C D	B A C D	B A C D	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D	- - - -	
Julho	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	D C B A	D A B C	D A B C	B A C D	B A C D	B A C D	B A C D	C B A D	C B A D	C B A D	D C B A	D C B A	D C B A	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D	C B A D	C B A D	C B A D	C B A D	B A C D	B A C D	B A C D	B A C D	A B C D	D C B A							
Agosto	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	B A C D	B A C D	B A C D	B A D C	C B D A	C B D A	C B D A	D C B A	D C B A	D C B A	D C B A	A B C D	A B C D	A B C D	C B A D	C B A D	C B A D	C B A D	B A C D	B A C D	B A C D	A B C D												
Setembro	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	B A D C	C A D B	C B D A	C B A D	D B A C	D B A C	D B A C	D B C A	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D	A B C D	C B A D	C B A D	C B A D	C B A D	B A C D	B A C D	B A C D	A B C D	- - - -											

Meses	Horas	T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Outubro	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	C B D A	C B A D	D B A C	D B A C	D B A C	D B C A	A B C D	A D C B	A D B C	A D B C	C D B A	C D B A	C D B A	B C D A	B C D A	B C D A	A C D B	A C D B	A C D B	A C D B	D C B A	D C B A	D C B A	B A C D	B A C D	B A C D	C B D A	C B D A	C B D A	C B D A		
Novembro	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	D B A C	D B A C	D B C A	A B C D	A D C B	A D B C	C D B A	C D B A	C D B A	C D B A	B D A C	B C D A	B C D A	A C D B	A C D B	A C D B	A C D B	D C B A	D C B A	D C B A	B A C D	B A C D	B A C D	B A C D	C B D A	C B D A	C B D A	D B A C	D B A C	D B A C	D B A C	
Dezembro	0-8 8-16 16-24 Folga	1.º 2.º 3.º F	D B C A	A B C D	A A D D	A A D D	C D B A	C D B A	A B C D	C D B A	C D B A	B C D A	B C D A	B C D A	A A C C	A A C C	A A C C	D C B A	D C B A	D C B A	B A C D	B A C D	B A C D	B A C D	C B D A	C B D A	C B D A	D B A C						

Nota. — Esquema de horário de trabalho para turnos rotativos com a duração de quarenta horas semanais. Para este efeito, o pessoal de três turnos rotativos gozará mais uma folga quando se encontrar a trabalhar no segundo turno (das 8 às 16 horas), ou seja, de quinta-feira a quarta-feira da semana seguinte.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1999.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — FEPACES:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — FEQUÍMETAL:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos — FESTRU:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SET N — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;
- 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 do Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

- CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 13 de Janeiro de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás

representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2000. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários 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.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira.*

Entrado em 21 de Janeiro de 2000.

Depositado em 18 de Fevereiro de 2000, a fl. 32 do livro n.º 9, com o n.º 20/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Cláusulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência denúncia e revisão

1 — O presente IRCT entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei, considerando-se a data da publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

2 — O presente IRCT vigorará pelo prazo de um ano, com início no dia 1 de Janeiro de 2000.

3 — O presente IRCT pode ser denunciado desde que tenha decorrido o prazo mínimo da sua vigência.

4 — A proposta de revisão deverá ser enviada às outras partes outorgantes do IRCT, as quais deverão responder no prazo mais curto possível, não excedendo os 30 dias seguintes à recepção.

5 — A proposta de revisão deve revestir a forma escrita e indicar as matérias contratuais que se pretendem rever e ainda a indicação das matérias que se pretende fiquem inalteradas.

6 — As negociações para a revisão deverão ter início nos 10 dias seguintes à recepção da resposta à proposta de revisão, elaborando as partes logo o protocolo negocial.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Definição de categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas em anexo.

2 — A entidade patronal pode encarregar permanentemente o trabalhador de desempenhar funções não contempladas na sua categoria, para as quais o trabalhador tenha qualificação e capacidade, desde que o valorizem profissionalmente e lhe permitam o acesso a melhores condições salariais.

3 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após 6 meses de exercício dessa actividade, terá direito à reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 4.^a

Atribuições de categorias

A atribuição das categorias e classes aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 5.^a

Comissão paritária — constituição, funcionamento e deliberações

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes, que poderão ser assessorados.

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

b) Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 60 dias subsequentes à publicação deste IRCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

2 — Normas de funcionamento:

- a) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalho para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 15 dias antes da data da reunião;
- b) No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

- a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas e de novas categorias profissionais no presente IRCT.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

- b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este IRCT.

Cláusula 6.^a

Exames médicos

1 — Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

2 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar ao interessado as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

3 — Deverão ainda realizar os seguintes exames:

- a) Exames periódicos, anuais para os menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;
- b) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

Cláusula 7.^a

Documento de admissão

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

- a) A identidade das partes;
- b) O local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato, ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

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

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

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

5 — Findo o período experimental, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador um documento autenticado do qual consta: categoria profissional, classe ou grau, vencimento, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições acordadas, remetendo uma cópia do documento ao sindicato respectivo.

Cláusula 8.^a

Período experimental

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

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

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

Cláusula 9.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

3 — A cedência é feita temporariamente.

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo incerto desde que esta circunstância conste de documento escrito, cuja cópia será entregue à respectiva estrutura sindical.

2 — A entidade patronal no acto da admissão deve dar conhecimento expresso, por escrito, ao substituto de que pode ser despedido imediatamente após aviso prévio de 15 dias, desde que o titular se apresente a ocupar o lugar, durante os primeiros seis meses da substituição, findos os quais se observará, quanto ao despedimento, o preceituado na cláusula respectiva e nas seguintes.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deve a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam os necessários requisitos.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do estipulado no n.º 1 desta cláusula tem direito a uma indemnização de 25% da retribuição mensal por cada trimestre cumprido, logo que sejam dispensados os seus serviços.

6 — O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria do substituído, durante o impedimento deste.

7 — Os trabalhadores admitidos nas condições desta cláusula têm direito a férias e outras regalias sociais estipuladas para os efectivos.

Cláusula 11.^a

Substituições temporárias

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

2 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a 6 meses seguidos ou 12 interpolados, exceptuadas as substituições por período de férias ou até 12 meses por impedimento prolongado, será o substituto integrado na categoria profissional do substituído, podendo voltar ao seu anterior posto de trabalho logo que o trabalhador substituído regressar.

Cláusula 12.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — As promoções verificar-se-ão conforme anexo.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

As empresas, individualmente ou em conjunto com outras empresas ou com os centros de formação profissional, fomentarão a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. O trabalhador não pode recusar-se à frequência de cursos de formação profissional para os quais seja indigitado pela empresa dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 14.^a

Quadro de pessoal

A entidade patronal elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

A) Disposições gerais

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos,

os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

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

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

Cláusula 16.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe a retribuição até ao último dia útil de cada mês;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de conhecimento e da produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais quando a responsabilidade não tenha sido transferida;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo quando o interesse da empresa o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição dos trabalhadores;
- h) Prestar aos sindicatos, sempre que o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- i) Proceder aos descontos nos salários e enviar aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas de

quotização, devidamente preenchidos, para os trabalhadores que expressamente o autorizem nos termos da lei;

- j) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, tendo em atenção os casos expressamente previstos na lei e neste IRCT;
- d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 9.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização nos termos legais, se a esta houver lugar.

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

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se tal transferência 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 com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

4 — Nos casos previstos no n.º 1, a empresa não poderá transferir o trabalhador sem o seu consenti-

mento, caso tal condição tenha sido acordada entre ambos, situação em que o trabalhador, sem necessidade de evocar prejuízo sério, poderá sempre optar pela rescisão do contrato.

Cláusula 19.^a

Direito à greve

É garantido o direito à greve nos termos da lei e proibida qualquer forma de *lock-out*.

Cláusula 20.^a

Direitos especiais da mulher

1 — Durante a gravidez e até três meses após o parto a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 120 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível ao parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 — Licença por maternidade de 120 dias, que poderão ser repartidos da seguinte forma:

- a) Até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto;
- b) No caso de nado-morto ou aborto a licença após o parto será de 30 dias;
- c) No caso de nascimento de múltiplos o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4 — Dispensa para aleitação ou amamentação do filho, de dois períodos distintos de uma hora cada, por dia, até o filho perfazer um ano.

5 — Ir às consultas pré-natais:

- a) As trabalhadoras grávidas devem, sempre que possível, obter as consultas pré-natais fora das horas de funcionamento normal da empresa.
- b) Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, pode ser exigida à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta ou declaração, sob compromisso de honra, dos mesmos factos.
- c) Para o efeito das alíneas anteriores a preparação para o parto é equiparada à consulta pré-natal.

6 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula efectiva-se sem perda

de remuneração e quaisquer regalias, desde que sejam prévia e atempadamente comunicadas à entidade patronal.

Cláusula 21.^a

Garantias dos trabalhadores menores

1 — A entidade empregadora deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação e evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

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

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

Cláusula 22.^a

Direito à actividade sindical

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

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

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

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

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

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

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores;

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

Cláusula 24.^a

Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Para as reuniões previstas na cláusula seguinte, a entidade patronal cederá as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical ou intersindical

Cláusula 25.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva uni-

dade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas da hora a que pretendem efectua-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar o aviso com essa antecedência.

B) Comissão sindical ou intersindical de empresa

Cláusula 26.^a

Reuniões com a entidade patronal

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

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

3 — Na eventualidade de as reuniões previstas nos números anteriores se efectuarem durante as horas de serviço, as horas despendidas não serão consideradas para o efeito do disposto na cláusula 23.^a

4 — Os dirigentes sindicais poderão ser chamados a participar nessas reuniões.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Todos os trabalhadores poderão ser isentos do horário de trabalho mediante requerimento das entidades patronais, prévio acordo escrito do trabalhador e prévio conhecimento à comissão sindical ou intersindical ou, na sua falta, ao sindicato.

2 — Os trabalhadores abrangidos pela isenção de horário de trabalho terão direito, por esse motivo, a uma retribuição especial de montante igual a 20% da sua retribuição.

Cláusula 28.^a

Redução do horário para trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, os trabalhadores-estudantes têm direito a abandonar o trabalho, nos dias em que vão às aulas, sem prejuízo da sua retribuição, duas horas antes do início das mesmas.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a rea-

lização de provas de exame, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3 — Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador.

4 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores, devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento no ano escolar.

5 — A entidade patronal deve facilitar o trabalho em tempo parcial aos trabalhadores-estudantes, embora com perda proporcional de retribuição.

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a 15 dias seguidos ou interpolados de licença sem retribuição, em épocas de exame, em estabelecimentos de ensino, dependendo o exercício desse direito da comunicação à entidade patronal com a antecedência mínima de 15 dias e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

- Deficientes;
- Mulheres grávidas ou com filho de idade inferior a 12 meses;
- Menores.

4 — O trabalhador que realize trabalho suplementar em dia normal de trabalho só pode retomar o trabalho normal doze horas após ter terminado aquele trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — Quando o trabalhador prestar mais de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar, terá direito a gozar um dia de descanso remunerado no prazo de uma semana após o dia em que terminar esse trabalho.

Cláusula 30.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

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

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

Cláusula 31.^a

Limites à prestação de trabalho suplementar

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

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 32.^a

Generalidades

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, o trabalhador tem direito regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — É vedada à entidade patronal a adopção dos regimes de retribuição à peça, a prémio ou a tarefa, salvo acordo dos trabalhadores, que deverão consultar os sindicatos.

4 — Os trabalhadores abrangidos pela isenção de horário de trabalho terão direito por esse motivo a uma retribuição especial de montante igual a 20%, nos termos do n.º 2 da cláusula 27.^a

Cláusula 33.^a

Documento, data e forma de pagamento

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

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

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeita;
- b) As despesas necessárias e o tempo utilizado para a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento por uma só vez da retribuição, devidamente comprovados, são suportados pela entidade empregadora;

c) O documento referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

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

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

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

RM= retribuição mensal;

HS= número de horas de trabalho semanal.

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

Cláusula 34.^a

Revisão das retribuições mínimas

As retribuições mínimas deverão ser revistas tendo em consideração o aumento do custo de vida, pelo que nas revisões desta convenção deverá ser este um dos princípios a ser ponderados.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso semanal, que serão, em princípio, o sábado e o domingo, salvo o disposto em clausulado específico.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores por turnos serão aqueles que estiverem fixados na respectiva escala, sendo sempre considerado como dia de descanso semanal obrigatório a primeira folga a gozar pelo trabalhador após o seu período normal de trabalho semanal.

3 — São feriados obrigatórios:

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

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

5 — Acresce aos feriados enumerados o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado e o qual

poderá, porém, em caso de acordo entre a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores, ser substituído por outro dia.

6 — Será ainda considerado como feriado a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 36.^a

Férias

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

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

b) Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

3 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, que serão gozados em dias sucessivos, salvo se a entidade patronal e os trabalhadores acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

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

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

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

b) A contravenção ao disposto na alínea anterior pode originar responsabilidade disciplinar do trabalhador.

7 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, de 1 de Janeiro a 15 de Abril.

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

9 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

10 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, durante pelo menos 15 dias consecutivos.

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

b) No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

c) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

12 — a) Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

b) Aplica-se ao disposto na parte final da alínea anterior o disposto na alínea c) do n.º 11 da presente cláusula.

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

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

b) 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.

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

14 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

15 — Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas ou junto de familiares no estrangeiro, salvo no caso de encerramento total do estabelecimento.

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

17 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado.

18 — O direito a férias, deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

Cláusula 37.^a

Subsídio de férias

Antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

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

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

Cláusula 39.^a

Faltas —Princípios gerais

1 — a) Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

b) As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — a) As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas adicionando-se os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias completos de trabalho.

b) Para os efeitos do disposto na alínea anterior, caso os períodos normais de trabalho diário sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias, com excepção das que forem dadas por motivo de casamento, que serão comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos do regime legal do estatuto do trabalhador-estudante;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) Por motivo de nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- h) Necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar no caso de acidente, doença ou parto da esposa ou companheira;
- i) Impossibilidade de prestar trabalho devido a consequências de cataclismo, inundação ou situações extraordinárias que comprovadamente impeçam a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) Exercício das funções de bombeiro pelo tempo necessário, se como tal estiverem inscritos;
- k) Doação de sangue a título gracioso e excepcional;
- l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

- a) As previstas na alínea *d*) do n.º 1, para além dos créditos previstos nesta convenção e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

4 — As faltas das alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 41.^a

Faltas injustificadas

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — *a*) As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

b) Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos da alínea anterior abrangerá os dias ou meios 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 no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de justificação comprovadamente falsa.

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

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 42.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa por qualquer trabalhador abrangido por esta convenção colectiva dos princípios, direitos e garantias mútuos nela consignados.

2 — O poder disciplinar e o poder sancionatório estão regulados nas cláusulas 65.^a, 66.^a, 80.^a e 81.^a do presente IRCT.

CAPÍTULO VIII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por invalidez ou velhice.

Cláusula 44.^a

Outras causas de extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por acordo das partes, observando-se o formalismo legal;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por rescisão unilateral do trabalhador;
- d) Rescisão do contrato de trabalho por qualquer das partes durante o período experimental;
- e) Por despedimento colectivo e por extinção de postos de trabalho não abrangidos por aquele.

2 — Considera-se justa causa para despedimento do trabalhador o comportamento culposos deste que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Cláusula 45.^a

Certificado de trabalho

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

Cláusula 46.^a

Alteração da entidade patronal

Em caso de transmissão, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas, a partir da existente, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores abrangidos, bem como os direitos alcançados neste IRCT, salvo regime mais favorável.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 47.^a

Princípio geral

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

Cláusula 48.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam em menos de uma hora e trinta minutos para cada percurso a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito nas deslocações a que se refere o número anterior ao pagamento das despesas de deslocações e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, assim como ao pagamento do tempo do trajecto e espera, fora do período normal e ou de trabalho suplementar, de acordo com as cláusulas 61.^a ou 76.^a, consoante o subsector a que pertençam.

Cláusula 49.^a

Doenças em deslocação

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

2 — Nas situações previstas no número anterior tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta a hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho, assim como ao pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento e, neste caso, às despesas de transladação ou funeral.

3 — O trabalhador ou os seus familiares obrigam-se a reembolsar a empresa de todos os subsídios ou prestações que vierem a receber da segurança social, obrigando-se a requerê-los, dentro dos prazos legais.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 50.^a

Refeitórios

As empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes, onde possam tomar as refeições.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 51.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

No prazo de 180 dias após a publicação deste acordo as partes constituirão uma comissão de higiene e segurança nos termos e com as atribuições constantes na legislação específica.

CAPÍTULO XII

Sucessão no tempo das convenções

Cláusula 52.^a

Sucessão no tempo das convenções

A presente convenção substitui integralmente as anteriores convenções outorgadas entre a APC — Associação Portuguesa de Cerâmica, a APICC — Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção

e a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais do Barro Vermelho e os Sindicatos ora outorgantes, que foram publicadas, respectivamente:

No *Boletim do Ministério de Trabalho*, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1987, e alterações posteriores, cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997, no que respeita à APC;

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, e alterações posteriores cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1997, no que respeita à APICC e à ANIBAVE.

CAPÍTULO XIII

Garantia de regalias anteriores

Cláusula 53.^a

Garantia de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os profissionais, designadamente diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Clausulado específico do subsector da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas e tubos de grés).

Cláusula 54.^a

Densidades

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta convenção serão observadas as proporções estabelecidas no anexo I.

2 — É vedado às entidades patronais fazer parte do quadro de densidades, salvo se exercerem de modo efectivo funções na empresa.

Cláusula 55.^a

Reconversão profissional

1 — As entidades patronais obrigam-se a ocupar em funções compatíveis com o seu estado, as vítimas de acidentes ou doenças profissionais em serviço, quando afectadas por incapacidade permanente ou temporária de coeficiente não superior a 50%.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias, obrigando-se a empresa a pagar o vencimento correspondente à diferença resultante da pensão recebida e a retribuição equivalente que o trabalhador tinha à data do acidente ou doença clinicamente diagnosticável.

Cláusula 56.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será distribuído por cinco dias e meio de segunda-feira a sábado e não

poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — O regime previsto no número anterior entende-se sem prejuízo dos horários já praticados de segunda-feira a sexta-feira, bem como da possibilidade das empresas o poderem introduzir.

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

4 — O período normal de trabalho ao sábado não se poderá prolongar para além das 12 horas.

Cláusula 57.^a

Horário de trabalho flexível —ANIBAVE

1 — As empresas poderão adoptar o regime de horário flexível que obedecerá aos princípios seguintes:

- a) O período normal de trabalho semanal será, em média, de quarenta horas;
- b) O período normal de trabalho semanal será repartido por cinco dias de segunda-feira a sexta-feira;
- c) O período diário de trabalho não poderá ser superior a dez horas;
- d) O período semanal de trabalho consecutivo não poderá ser superior a cinquenta horas;
- e) O período normal de trabalho semanal será obtido, em média, com referência a períodos não inferiores a 30 dias nem superiores a 90 dias de calendário;
- f) As empresas que utilizarem este regime obrigam-se a ter um registo actualizado dos trabalhadores abrangidos, bem como das horas prestadas que poderá ser consultado, a seu pedido, em qualquer altura pelos trabalhadores abrangidos.

2 — As empresas que pretendam adoptar o regime de horário de trabalho flexível concederão aos trabalhadores a abranger um pré-aviso não inferior a 30 dias.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de horário de trabalho flexível terão direito a receber, em média, cinco prestações de subsídio de refeição, por cada semana de calendário, sem prejuízo do disposto na cláusula 69.^a

4 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se apenas às empresas que anteriormente se encontravam filiadas na ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais do Barro Vermelho.

Cláusula 58.^a

Horário de trabalho flexível —APICC

1 — Por acordo com a maioria dos trabalhadores, as empresas poderão optar pelo regime de flexibilização do horário de trabalho semanal, o qual não poderá ser superior a quarenta horas repartidas de segunda-feira a sábado.

a) O acordo da maioria vincula todos os trabalhadores da empresa abrangidos por esta convenção.

2 — A duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas.

3 — No período normal de trabalho semanal a sua duração média de quarenta horas é apurada por referência a períodos de três meses.

4 — As empresas que utilizem o regime previsto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula deverão ter um registo actualizado dos trabalhadores que prestem serviço neste regime.

5 — Por acordo com a entidade patronal o trabalhador pode solicitar a utilização antecipada da totalidade ou parte do crédito de horas já constituído, dentro de cada período de referência.

6 — O dia ou meio dia de descanso semanal complementar pode ser gozado de forma repartida ou referenciada ao longo da semana, devendo ser afixado o horário de trabalho com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data de início da sua implementação com regime flexível.

7 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se apenas às empresas que anteriormente se encontravam filiadas na APICC — Associação Portuguesa de Industriais da Cerâmica de Construção.

Cláusula 59.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 25%, salvo serviço de turno rotativo, que será remunerado de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido e sempre que possível, da prestação de trabalho nocturno e por turnos.

Cláusula 60.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de turnos rotativos só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos serão definidos por uma escala de serviço, devendo, na medida do possível, ser organizada de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — O trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio no montante de:

- 15% da retribuição de base efectiva, no caso de prestar trabalho em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno;
- 25% da retribuição de base efectiva, no caso de prestar trabalho em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

Sempre que seja efectuado trabalho em regime de turnos rotativos, a título temporário, ou seja, sempre que no período do mês a que respeita a remuneração houver alternância entre o horário de turnos e o horário normal, a percentagem referida nas alíneas anteriores deve ser calculada não só em relação aos dias de prestação efectiva de trabalho por turnos, mas acrescida de um coeficiente de 0,33, resultante da divisão de 7 (dias de descanso) por 21 (dias e trabalho por turno), por cada dia. [Exemplo: Num mês o trabalhador trabalha oito dias em regime de turnos. Cálculo a efectuar: $8 \times 0,33 = 2,64$; adiciona-se $8 + 2,64 = 10,64$; multiplica-se o salário dia por 10,64; o valor encontrado, por sua vez, multiplica-se pelo montante do subsídio de turno (15% ou 25%), o valor encontrado será adicionado à remuneração base efectiva, ou seja: $8 \times 0,33 = 2,64$; $8 + 2,64 = 10,64$; $\text{salário dia} \times 10,64 = X$. $X \times 25\% = Y$. Salário mensal + $Y =$ montante que o trabalhador deve receber.]

4 — O regime de trabalho em dois turnos só abrange o período compreendido entre as 7 e as 24 horas.

5 — O subsídio de turno não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivaram perda de remuneração.

6 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição, que é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho, a qual deverá ser tomada no próprio local de trabalho em relação aos fornecedores.

7 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a substituição. Neste caso aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 61.^a e 62.^a

8 — O horário de trabalho em regime de turnos rotativos terá a duração de quarenta horas semanais segundo o esquema constante deste contrato, ou qualquer outro equivalente que conduza à mesma duração e que tenha o acordo dos trabalhadores.

9 — Para este efeito o pessoal de três turnos rotativos gozará mais uma folga quando se encontrar a trabalhar no segundo turno (8 horas/16 horas), ou seja de quinta-feira a quarta-feira da semana seguinte.

10 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos rotativos sem ter dado o seu acordo por escrito.

11 — As empresas que já pratiquem outra escala de turnos só poderão alterá-la mediante o acordo dos trabalhadores e autorização do Ministério do Trabalho.

Cláusula 61.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial de 50% de acréscimo sobre a retribuição normal nas primeiras e segundas horas e de 75% a partir da terceira hora consecutiva e seguintes.

2 — Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho suplementar fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho terá direito ao pagamento de uma hora suplementar, além da remuneração correspondente ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — As despesas suplementares de deslocação em que o trabalhador incorra em consequência da prestação de trabalho suplementar serão sempre suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 62.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal ou feriado tem direito ao acréscimo de 200% sobre a sua retribuição normal, ou seja, acrescendo ao vencimento mensal, a remuneração correspondente a dois dias de trabalho normal.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias seguintes à sua escolha, em relação ao trabalho prestado nos dias de trabalho semanal.

CAPÍTULO V

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a uma diuturnidade no valor de 1050\$, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

2 — O tempo de contagem para efeito das diuturnidades faz-se a partir de 1 de Outubro de 1975, caducando o seu direito a partir de 1 de Janeiro de 1999, altura em que se procede ao congelamento do valor referido no número anterior.

3 — As diuturnidades são independentes da retribuição base efectiva do trabalhador, acrescendo-lhe.

Cláusula 64.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

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

5 — Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou baixa por doença devidamente justificada, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro, desde que o período de ausência não seja superior a 60 dias consecutivos ou interpolados.

No caso de ausência superior a 60 dias consecutivos ou interpolados, terá direito apenas à parte proporcional correspondente aos meses completos de trabalho efectivamente prestados.

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal nos termos das disposições seguintes exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço quer directamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o que poder esclarecer os factos.

3 — O poder disciplinar cessará se não for iniciado 30 dias após o conhecimento da infracção.

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de 60 dias.

5 — Nenhuma das sanções previstas nas alíneas b) e c) da cláusula seguinte poderá ser aplicada sem que:

- a) O trabalhador arguido seja ouvido na presença de duas testemunhas, do delegado sindical ou de trabalhador da sua confiança;
- b) As suas declarações sejam reduzidas a escrito devendo o auto de declarações ser assinado pelo trabalhador e pelas testemunhas;

- c) Sejam ouvidas as testemunhas que o trabalhador indicar, em número não superior a três, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;
- d) Sejam realizadas todas as diligências sugeridas pelo trabalhador que se mostrem essenciais à descoberta da verdade e que não constituam mero expediente dilatatório;
- e) Ao trabalhador deve ser entregue cópia da decisão e das suas declarações.

6 — A verificação de regularidade dolosa de processo disciplinar acarretará a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, dando direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgue ter direito nos termos da lei.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares poderão ser punidas com:

- a) Admoestação simples ou verbal da entidade patronal ou superiores hierárquicos;
- b) Repreensão escrita e fundamentada ao infractor;
- c) Suspensão da prestação de trabalho sem vencimento até 12 dias;
- d) Despedimento com justa causa;

Cláusula 67.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência alterações nas funções dos trabalhadores, a estes serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária por conta da empresa para a adequação a novas funções.

Cláusula 68.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 48.^a

2 — São de conta das empresas as despesas de transportes para o local, alojamento e alimentação (devidamente comprovados), bem como todas as outras despesas impostas directamente pela deslocação.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

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

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

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

7 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes.

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,24 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super sem chumbo na altura de deslocação por cada quilómetro percorrido.

9 — Os trabalhadores que normalmente se deslocam ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 2000 contos, das 0 às 24 horas, 365 dias por ano, com cobertura dos riscos de morte e invalidez permanente.

Cláusula 69.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma subsídio de refeição no valor de 680\$, por cada dia de trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior considera-se que a prestação de quatro horas de trabalho, distribuídas pelos dois períodos diários, dará direito ao pagamento do subsídio.

3 — O período de trabalho normal prestado ao sábado dá lugar ao pagamento do subsídio de refeição previsto no n.º 1.

4 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

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

Clausulado específico dos seguintes subsectores da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de louça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (prod. refractários, electrot. e outros).

Cláusula 70.^a

Densidades

1 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão, para a qual se prevê aprendizagem.

2 — O número total de serventes e auxiliares de serviço não poderá exceder 10% do número total de trabalhadores da empresa.

3 — Nas cantinas ou refeitórios que forneçam mais de 300 refeições diárias será obrigatório haver um encarregado de refeitório e um cozinheiro de 1.^a

4 — Para as profissões de vendedores é obrigatório:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles, obrigatoriamente, a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver, obrigatoriamente, um chefe de vendas.

5 — Em relação às categorias profissionais da construção civil e madeiras, onde existam duas classes ou escalões, o número dos de 1.^a será, pelo menos, igual aos de 2.^a

Cláusula 71.^a

Reconversão profissional

1 — A entidade patronal obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, em serviço da empresa, se incapacitem parcialmente e desde que a incapacidade não seja superior a 50% e que o acidente não tenha sido por culpa do trabalhador.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

3 — Quando a reconversão se não traduza em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua categoria profissional.

Cláusula 72.^a

Competência e poderes

1 — Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que se repercutam sobre as condições de trabalho ou quaisquer outros, no âmbito desta convenção, que afectem os trabalhadores.

2 — Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares.

3 — Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infan-tário, creche ou outras estruturas idênticas de assistência social existentes na empresa.

4 — Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas nesta convenção com observância dos preceitos nela estabelecidos.

5 — Para o desempenho das suas funções poderão os membros da comissão circular livremente no interior da empresa.

Cláusula 73.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será distribuído

de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

A distribuição das quarenta horas ao longo da semana poderá não ser aplicada nos casos de turnos fixos.

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

3 — As quarenta horas semanais distribuir-se-ão por cinco dias de oito horas, excepto acordo em contrário entre as partes.

Cláusula 74.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 50%, salvo serviço de turno rotativo, que será remunerado de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 75.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de turnos rotativos só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos serão definidos por uma escala de serviço, devendo, na medida do possível, ser organizada de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — O regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 34% do valor da retribuição fixada para o grupo VII da tabela salarial.

O regime de trabalho em dois turnos rotativos, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 19% do mesmo valor.

O regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 19% do mesmo valor.

O regime de trabalho de dois turnos só abrange o período compreendido entre as 8 e as 24 horas.

4 — O subsídio de turno não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivarem perda de remuneração.

5 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição, o tempo gasto na refeição é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

6 — Serão dispensados da prestação de trabalho por turnos, os trabalhadores nas condições referidas no n.º 3 da cláusula anterior.

7 — Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição. Neste caso aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 76.^a e 77.^a

8 — O horário de trabalho para turnos rotativos terá a duração de quarenta horas semanais segundo o esquema constante deste contrato, ou qualquer outro equivalente que conduza à mesma duração e que tenha o acordo dos trabalhadores.

Para este efeito o pessoal de três turnos rotativos gozará mais uma folga quando se encontrar a trabalhar no 2.º turno (8 horas/16 horas), ou seja, de quinta-feira a quarta-feira da semana seguinte.

9 — As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores com horário normal obrigam-se a servir ao mesmo preço uma refeição fria aos trabalhadores de turno, bem como aos de horário fixo, com folga alternada.

Cláusula 76.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, remunerada em 50% de acréscimo sobre a sua retribuição normal e até ao limite de vinte e cinco horas por cada ano civil. Excedido este limite o acréscimo será de 150%. No caso de se ultrapassar um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados, o acréscimo nas primeiras vinte e cinco horas do ano civil será de 100%, mantendo-se os 150% para os restantes.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas a empresa é obrigada ao pagamento ou fornecimento da refeição, refeição esta de composição e qualidade idêntica à habitualmente fornecida pela empresa no horário geral.

3 — Para os trabalhadores de transportes o acréscimo de remuneração devido pela prestação de trabalho suplementar será de 50% até ao limite de duzentas horas em cada ano civil. Excedido este limite o acréscimo será de 150%.

Cláusula 77.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriados terá direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriado ultrapasse nove horas, as horas excedentes serão remuneradas com um acréscimo de 100% nas primeiras vinte e cinco horas e 150% nas restantes.

4 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a descansar um dia que deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5 — Sempre que o número de horas de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapasse quatro horas, terão os trabalhadores direito a uma refeição gratuita.

6 — a) O trabalhador que, em virtude da sua escala de serviço de turnos, inicie o seu período normal de trabalho num dia e o termine apenas no dia seguinte, sempre que este último dia seja feriado, terá direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta, relativamente ao número de horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mesmo dia feriado, sem direito ao estabelecido nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula.

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de laboração contínua têm direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta, pelo trabalho prestado em dia feriado, sem direito ao estabelecido nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula.

Cláusula 78.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório, no limite de cinco diuturnidades e desde que ao serviço da mesma entidade patronal.

2 — A antiguidade na categoria ou classe sem acesso obrigatório poderá ter relevância para o vencimento de direito à diuturnidade, independentemente do tempo de permanência ao serviço da entidade patronal, desde que esta e o trabalhador nisso acordem expressamente.

3 — As diuturnidades vencidas serão calculadas aplicando percentagem de 4,5% sobre o valor da remuneração de base do grupo VII da tabela salarial em vigor, no momento da sua aquisição.

4 — A partir da presente convenção, inclusive, e com as mesmas datas de produção de efeitos das suas tabelas salariais, todas as diuturnidades vencidas serão anualmente actualizadas de acordo com a percentagem média de aumento das respectivas tabelas de remunerações mínimas.

5 — Nas empresas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa e do subsector das cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros), as diuturnidades vencidas em 1998 e 1999 serão actualizadas para um montante de 3850\$ cada, valor este que vigorará para as diuturnidades a vencer durante o ano de 2000.

Cláusula 79.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores receberão até ao dia 15 de Dezembro de cada ano civil um subsídio de Natal (13.º mês) correspondente a um mês de retribuição, incluindo os ausentes por motivo de doenças profissionais, acidentes de trabalho ou quaisquer outras ausências devidamente justificadas.

Este subsídio torna-se extensivo a todos os trabalhadores que completem um ano ou mais de serviço até 31 de Dezembro do ano a que se refere o subsídio.

No caso de o trabalhador não ter ainda um ano de serviço, receberá um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado durante o ano a que se refere.

2 — Considera-se serviço efectivo o período de faltas justificadas.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao número de meses do ano civil decorridos até à data da cessação, excepto para os trabalhadores que se encontrem no período experimental,

4 — No ano de regresso de serviço militar obrigatório, os trabalhadores têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se tivessem o tempo total de efectivo serviço.

No ano de ingresso, os trabalhadores terão direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente, quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado, com a audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o mais que puder esclarecer os factos.

3 — O poder disciplinar cessará se não for iniciado o seu exercício dentro de 30 dias após o conhecimento da infracção.

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de 60 dias após o seu início.

5 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) Juntamente com a nota de culpa, será entregue ao trabalhador uma cópia de todas as peças do processo disciplinar;
- c) Ao trabalhador será permitido apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de 15 dias, que, a seu pedido, pode ser alargado até ao dobro;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

6 — A inexistência ou irregularidade dolosa do processo disciplinar acarretará a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, dando direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgar ter direito nos termos da lei.

Cláusula 81.^a

Sanção disciplinar

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as sanções seguidamente enumeradas, as quais, à excepção da prevista na alínea *a*), serão obrigatoriamente precedidas da elaboração de um processo disciplinar efectivado de acordo com a cláusula 80.^a; no caso da alínea *d*), será instaurado processo disciplinar nos termos legais:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão fundamentada comunicada, por escrito, ao infractor;
- c) Suspensão da prestação de trabalho sem vencimento até sete dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares evidentes de reincidência manifesta e culpável, sobre a mesma matéria.

3 — A comissão sindical ou intersindical deve acompanhar o processo disciplinar.

4 — As administrações devem comunicar aos sindicatos respectivos, no prazo de sete dias, a aplicação de todas as penalidades, acompanhadas de cópia do respectivo processo.

5 — Quando o trabalhador se despeça com justa causa, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a nove meses.

Cláusula 82.^a

Reestruturação de serviços

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, podendo, neste caso, os trabalhadores despedidos conservar-se ao serviço ou despedir-se com justa causa.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária por conta da empresa para adequação às novas funções.

Cláusula 83.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 48.^a

2 — São de conta da empresa as despesas de transportes para o local, alojamento e alimentação (devidamente comprovadas) e preparação das deslocações, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

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

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

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

7 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do valor fixado como limite de isenção fiscal para o sector público.

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,30 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super sem chumbo na altura de deslocação por cada quilómetro percorrido.

9 — Os trabalhadores que normalmente se deslocam ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 3000 contos, das 0 às 24 horas, 365 dias por ano, com cobertura dos riscos de morte e invalidez permanente.

10 — a) Os trabalhadores deslocados terão direito a 0,75% sobre a retribuição acordada para o grupo VII da tabela salarial por cada dia de deslocação.

b) No caso de os trabalhadores deslocados não poderem ir a suas casas nos sábados, domingos e feriados por impossibilidade de transporte, devidamente comprovada, aqueles terão direito, por dia, a 1,5% sobre a retribuição acordada para o grupo VII da tabela salarial.

11 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes.

Cláusula 84.^a

Trabalhador de transporte

1 — Os trabalhadores de transporte terão direito ao pagamento das refeições, contra prestação de documento, que, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho ou fora das horas referidas nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, até aos coeficientes seguintes:

Pequeno-almoço — 0,003;
Almoço e jantar — 0,012;
Ceia — 0,003;
Dormida e pequeno-almoço — 0,036;
Pensão completa — 0,06.

Os coeficientes mencionados incidem sobre a retribuição acordada para o grupo VII da tabela salarial.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, em princípio, respectivamente, entre as 12 e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o trabalho antes das 7 horas.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito a ceia quando estiver ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o trabalho extraordinário para refeição, esse tempo, até ao limite de uma hora, ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, em serviço, que serão pagas mediante apresentação de factura.

Cláusula 85.^a

Deslocações fora de Portugal continental e no estrangeiro

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro e Regiões Autónomas serão alvo de acordo prévio entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 — A entidade empregadora e o trabalhador acordam nesta deslocação a instituição de seguros de acidentes pessoais e de trabalho compatíveis.

Cláusula 86.^a

Férias de trabalhadores deslocados de Portugal continental e no estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais.

2 — À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias no caso de as gozarem no local para onde forem deslocados.

Cláusula 87.^a

Assistência na doença

A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- Pagamento do complemento do subsídio de doença, até ao valor do salário líquido, para além de 30 dias consecutivos de baixa e até ao limite de mais 180 dias, sem prejuízo de procedimento mais favorável;
- Manter actualizado o salário do trabalhador durante a situação de baixa se esta se prolongar para além de 30 dias, de acordo com as revisões de remuneração que se verificarem entretanto;

- c) Nos casos previstos nas alíneas anteriores, a empresa poderá comprovar a situação de baixa, através do médico da empresa ou, na sua ausência, de outro médico do trabalho. Verificada a existência de fraude, o trabalhador perde o direito a estas regalias, devendo a empresa comunicá-la ao organismo respectivo da segurança social, para além de ficar sujeito aos procedimentos disciplinares previstos nesta convenção;
- d) Para efeito do disposto na presente alínea, considera-se fraude, nomeadamente, a alta fictícia e de curta duração, com o fim de prolongar o período durante o qual é devido o complemento de subsídio de doença;
- e) A entidade patronal poderá abonar ao trabalhador o salário por inteiro, obrigando-se aquele, neste caso, a repor imediatamente os subsídios que recebeu da segurança social.

Cláusula 88.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional mantém-se o estabelecido na cláusula anterior, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será em relação ao valor pago pela entidade seguradora e à retribuição dos profissionais de igual categoria.

Não se aplicam, no caso de doença profissional, os limites referidos na cláusula anterior.

Cláusula 89.^a

Reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito à reforma logo que completem 60 anos de idade.

2 — A empresa concederá a todos os trabalhadores reformados:

- a) Nos casos de reforma não previstos nas alíneas b) e c), 1,2% por cada ano de serviço, a partir de 10 anos de antiguidade, até ao limite de 20%, calculado sobre o último salário líquido processado;
- b) Nos casos de reforma por doença profissional, 1,2% por cada ano de serviço, até ao limite de 20%, calculado sobre o último salário líquido processado;
- c) Nos casos de reforma por invalidez, sem possibilidade de reconversão do trabalhador resultante de acidentes de trabalho ao serviço da empresa, 20%, calculado sobre o último salário líquido processado;
- d) No caso de as situações referidas nas alíneas b) e c) ocorrerem com trabalhadores com mais de 26 anos de antiguidade na empresa, será o limite referido naquelas alíneas elevado para 30%, para distinguir estes trabalhadores daqueles que atingem o complemento máximo de reforma previsto na alínea a).

3 — A empresa actualizará este subsídio de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser reformado mediante contribuição da empresa com ordenado superior ao vencimento, fixado por este contrato, à data da reforma, independentemente do seu vencimento.

5 — Todos os trabalhadores que estejam predominantemente sujeitos à acção de produtos tóxicos, corrosivos, explosivos ou de resíduos de nível superior ao previsto por organismos internacionais competentes deverão ser reformados, conforme os n.ºs 2 e 3 desta cláusula, logo que atinjam 20 anos de permanência nesse serviço ou 25 anos de empresa.

ANEXO I

Admissão e carreira profissional (do subsector da cerâmica estrutural)

Condições de admissão e carreira profissional

I - Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Exceptuam-se do disposto no número, anterior, tendo os 18 anos como idade mínima de admissão, as seguintes profissões:

Ajudante de desenformador;
 Ajudante de enformador;
 Ajudante de fiel de armazém;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante de prensador;
 Auxiliar de serviços;
 Fogueiro;
 Forneiro-ajudante;
 Guarda;
 Lubrificador auto;
 Motorista;
 Porteiro;
 Servente;
 Trabalhador de carga e descarga;
 Trabalhador de limpeza.

3 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, título académico e carta de condução, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

4 — Estão nas condições previstas no número anterior as seguintes profissões:

Analista físico químico. — Curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;
Analista principal. — Curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;
Fogueiro. — Admissão nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 49 989, de 30 de Abril de 1966;
Motorista. — Carta de condução profissional;
Profissional de engenharia. — Curso superior de Engenharia (licenciatura ou bacharelato). Aos profissionais de engenharia a admitir será sem-

pre exigida a carteira profissional ou outra com provação legal equivalente;
Trabalhador de cantina ou refeitório. — Estarão munidos do boletim de sanidade e da respectiva carteira profissional.

II - Carreira profissional

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponde uma escala de retribuições mais elevada.

2 — Durante a aprendizagem é proibido às empresas tirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

3 — A aprendizagem, quando for feita em mais de uma categoria profissional, não poderá exceder o tempo previsto para a de maior duração.

4 — A carreira profissional das várias profissões processa-se do seguinte modo:

4.1 — *Produção:*

1 — Não há aprendizagem para pessoal não especializado e para as categorias em que estão previstos ajudantes; para as restantes, o tempo de aprendizagem será o seguinte:

- a) Três anos para oleiros de todas as categorias;
- b) Dois anos para acabadores, escolhedores, vidradores e embaladores;
- c) Um ano para apontadores, operadores de máquinas automáticas de olaria, rebarbadores e prensadores;
- d) Seis meses para todas as restantes categorias com aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos com 19 anos, ou mais, terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos.

3 — Só poderão ser admitidos na categoria de pré-aprendizagem os trabalhadores com 16 anos.

4 — Todos os trabalhadores que possuam cursos profissionais adequados à função que vão desempenhar serão admitidos como aprendizes do último ano.

5 — Antes de terminado o período de aprendizagem nos termos dos números anteriores, poderá ser atribuída a profissão de auxiliar de serviço a qualquer trabalhador menor que complete 18 anos.

4.2 — *Comércio:*

1 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem, na empresa, três anos de prática ou 18 anos de idade.

2 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete, na empresa, três anos de permanência na categoria.

3 — O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos se

tiver permanecido um ano na categoria de praticante, na empresa.

4 — O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro logo que completem, na empresa, quatro anos de permanência na categoria.

4.3 — *Construção civil e madeiras:*

1 — Os aprendizes não poderão permanecer mais de três anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de 2.^a

2 — Nos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade a aprendizagem será reduzida para dois anos.

3 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.^a ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria profissional.

4.4 — *Manutenção eléctrica:*

1 — Serão promovidos a ajudantes do 1.^o ano os aprendizes que completarem três anos na profissão ou que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz complete 21 anos será promovido a ajudante do 1.^o ano, desde que complete seis meses na profissão.

2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

3 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

4 — 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.

4.5 — *Manutenção mecânica:*

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

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

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos nas categorias profissionais referidas, findas os quais ascenderão a oficiais do 3.^o escalão.

5 — Os oficiais do 3.^o e 2.^o escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, dois ou quatro 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.

6 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

7 — Os exames a que se refere o número anterior, destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das 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.

4.6 — *Técnico de desenho:*

Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de:

- a) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado na profissão três anos na categoria de praticante;
- b) Os trabalhadores que, além do curso industrial, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer seis meses na categoria de tirocinante do 2.º ano para poderem ingressar na categoria de desenhador até três anos.

4.7 — *Profissionais de engenharia:*

Consideram-se quatro graus de responsabilidade, sendo os graus 1 e 2 considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1 e a dois anos no grau 2.

III - Densidades

1 — Não haverá mais de 50% de pré-aprendizes ou aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2 — Para as profissões de vendedores é obrigatório:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles, obrigatoriamente, a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver, obrigatoriamente, um chefe de vendas.

3:

- a) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja igual a um mínimo de três, será obrigatória a existência de, pelo menos, um cozinheiro de 1.ª;
- b) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja superior a três, será obrigatória

a existência de um encarregado de refeitório e um ecónomo;

- c) Sempre que o número de cozinheiros de um refeitório seja igual a dois, será obrigatória a existência de um cozinheiro de 2.ª

4 — Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista, excepto se a empresa comprovar que é desnecessário.

ANEXO I-A

Admissão e carreira profissional
(dos restantes subsectores de cerâmica)

Condições de admissão e carreira profissional

Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 15 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes profissões:

- a) 16 anos como idade mínima de admissão:

Arquivista técnico.

- b) 18 anos como idade mínima de admissão:

Ajudante de motorista;
Auxiliar de serviços;
Cobrador;
Fiel de armazém;
Fogueiro;
Forneiro;
Guarda;
Mecânico de carpintaria;
Motorista;
Oleiro de sanitários;
Operador heliográfico;
Operador de enforna e desenforna;
Porteiro;
Prensador;
Preparador de pasta;
Servente;
Trabalhador de carga e descarga;
Trabalhador de limpeza.

3 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título académico, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

4 — Estão nas condições previstas no número anterior, as seguintes profissões:

Analista físico-químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais;
Analista principal — curso de química laboratorial do Instituto Industrial;
Controlador de produção — curso comercial ou equivalente;
Cronometrista — ensino preparatório complementar ou equivalente;
Desenhador:

- 1) Para desenhador de execução:

- a) Curso complementar — 11.º ano (mecanotecnia, electrotecnia, construção civil,

artes de fogo ou artes gráficas), que ingressarão como desenhador de execução tirocinante;

b) Curso geral — 9.º ano (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas), que ingressarão como tirocinante de desenhador do 1.º ano, passando a desenhador de execução tirocinante no final do 2.º ano;

2) Para desenhador industrial ou desenhador de arte aplicada:

a) Experiência profissional de pelo menos cinco anos como desenhador de execução e uma das habilitações referidas no n.º 1;

b) Curso da via profissionalizante do 12.º ano, nomeadamente desenhador de construções mecânicas ou técnico de *design* cerâmico/metals e pelo menos dois anos de experiência profissional;

3) Para desenhador projectista:

a) Experiência profissional de pelo menos três anos como desenhador industrial;

4) Para desenhador-criador de produto cerâmico:

a) Experiência profissional de pelo menos três anos como desenhador de arte aplicada;

b) Curso superior de Design de Equipamento (bacharelato) e pelo menos um ano de experiência profissional como desenhador de arte aplicada;

5) Os trabalhadores com uma das habilitações anteriores e com experiência de uma especialidade de desenho não ficam sujeitos a qualquer tempo de tirocínio, nomeadamente os referidos no n.º 1, sendo admitidos com base na sua qualificação profissional;

Fogoeiro — admissão nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogoeiro para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

Modelador-criador — curso de Belas-Artes ou aptidões profissionais equivalentes;

Motorista — carta de condução profissional;

Operador de laboratório — curso industrial ou equivalente;

Pintor altamente especializado de painéis — curso de cerâmica decorativa de escolas técnicas ou equivalentes;

Pintor-criador — curso de Belas-Artes ou aptidões profissionais equivalentes;

Planificador — curso comercial ou equivalente;

Profissional de engenharia — curso superior de Engenharia (licenciatura ou bacharelato). Aos profissionais de engenharia a admitir será sempre exigida a carteira profissional ou outra comprovação legal equivalente;

Técnico de serviço social diplomado por escolas oficiais reconhecidas;

Trabalhadores de cantina ou refeitório — estarão munidos do boletim de sanidade e da respectiva carteira profissional;

Verificador de qualidade — curso industrial ou equivalente.

5 — Exceptuam-se do disposto no n.º 4 todos os profissionais, que já desempenhem, há mais de seis meses, as funções respectivas, ainda que não habilitados com os títulos académicos adequados para o efeito.

Carreira profissional

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — Durante a aprendizagem é proibido às empresas tirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

3 — A aprendizagem quando for feita em mais de uma categoria profissional não poderá exceder o tempo previsto para a de maior duração.

4 — O tempo de prestação do serviço militar não é contado como tempo de aprendizagem. Chegado, porém, o momento em que este teria terminado, se não fora a sua interrupção pelo serviço militar, o aprendiz tem direito a requerer à comissão paritária exame de aptidão, que, a ser julgado satisfatório, porá termo ao período de aprendizagem.

5 — A carreira profissional das várias profissões processa-se do seguinte modo:

a) Produção:

1) Só poderão ser admitidos na categoria de pré-aprendizagem os trabalhadores com a idade de 15 anos;

2) Todos os trabalhadores têm três anos de aprendizagem desde que a sua idade esteja compreendida entre os 16 e os 18 anos, inclusive, sem prejuízo do disposto no n.º 6;

3) Os trabalhadores admitidos com 19 anos ou mais terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos;

4) Todos os trabalhadores que possuam cursos profissionais adequados à função que vão desempenhar serão admitidos como aprendizes do 3.º ano;

5) As categorias de pintor, modelador e gravador terão, em qualquer caso, uma aprendizagem de mais um ano em relação às restantes;

6) Para as categorias abaixo indicadas o tempo de aprendizagem será o seguinte:

a) 6 meses:

Alimentador-recolhedor de máquinas;

Condutor de transpaletes;

Condutor de vagonetas através de *charriot*;

Condutor de veículos industriais leves e pesados;

Desmoldador;

Encarrulador ou empilhador;

Ensacador;

Operador de máquina automática de amassar ou moer;

Operador de máquina automática de olaria;

Operador de máquinas do grupo 9;

Operador de pontes rolantes;

b) 18 meses:

Acabador;

Enquadrador;

Operador de instalação automática de preparação de pastas;
Operador de máquina de prensar;
Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso;
Operador de máquina semiautomática de olaria;
Operador de máquina de vidrar;
Operador de máquina tipo *roller*;

c) 24 meses:

Cromador;

7) 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 poderão requerer a sua passagem à classe imediatamente superior. Os casos de dúvida serão analisados pela comissão paritária;

b) Comércio:

1) Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completem 2 anos de prática ou 18 anos de idade;

2) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete, na empresa, três anos de permanência na categoria;

3) O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos se tiver permanecido um ano na categoria de praticante, na empresa;

4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro, respectivamente, logo que completem, na empresa, três anos de permanência na categoria;

c) Construção civil e madeiras:

1) Os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

2) Após três anos de permanência na categoria, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada. Caso o exame não seja fixado nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador requerer para a comissão paritária;

3) 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 poderão requerer a sua passagem à classe imediatamente superior. Os casos de dúvida serão analisados pela comissão paritária;

d) Manutenção eléctrica:

1) Serão promovidos a ajudantes do 1.^o ano os aprendizes que completarem dois anos na profissão ou os que, tendo completado 17 anos, já possuam dois anos de serviço na profissão;

Logo que o aprendiz complete 21 anos será promovido a ajudante do 1.^o ano, desde que complete 6 meses na profissão;

2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

4) 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.

e) Profissionais de engenharia:

Consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus I e II considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e dois anos no grau II.

f) Gráficos:

1) Na profissão de fotógrafo haverá três anos de aprendizagem, três de auxiliar e um ano de estagiário;

2) Nas profissões de impressor e transportador haverá três anos de aprendizagem, um ano de auxiliar e um ano de estagiário;

g) Manutenção mecânica:

1) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens, dos 15 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 de ensino oficial ou particular;

3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior será obrigatoriamente promovido a praticante;

4) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

5) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular;

6) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos nas categorias profissionais referidas;

7) O ajudante de lubrificador após um ano de prática será promovido a lubrificador;

8) Os profissionais de 3.^a e de 2.^a classes que completem dois e três anos, respectivamente, de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

9) Após três anos de permanência na profissão e na empresa, poderá o operário não especializado ou servente de manutenção mecânica requerer um exame técnico-profissional para ser reclassificado, no caso de aprovação na profissão para que se mostre mais habilitado;

h) Químicos:

1) Na carreira profissional dos analistas físico-químicos, o estágio tem a duração de um ano, passado o qual se ascenderá à classe de 3.^a;

2) Os analistas físico-químicos de 3.^a e 2.^a classes serão promovidos a 2.^a e 1.^a classes, respectivamente, ao fim de dois e três anos;

i) Técnicos de desenho:

1) O desenhador de execução tirocinante ao completar um ano na categoria ascenderá a desenhador de execução (até três anos);

2) A promoção de desenhadores com mais de três anos às categorias superiores a desenhador de execução faz-se pelo desempenho das respectivas funções, por preenchimento de vagas ou por proposta da empresa;

3) O desenhador de execução e o desenhador industrial poderão fazer carreira para a categoria de técnico industrial;

4) Os desenhadores projectistas ou os desenhadores-criadores que passem a exercer funções de coordenação em relação a profissionais da sua área de actividade

e do seu nível ou relativamente a profissionais de outras áreas, de nível equivalente, serão remunerados com o vencimento praticado para o técnico industrial do grau III. Esta situação poderá ter carácter permanente ou transitório, devendo, neste último caso, o exercício de funções não ser superior a seis meses seguidos ou interpolados, no período de um ano civil;

5) O desenhador-criador de produto cerâmico que seja diplomado com um curso superior (Design de Equipamento ou Artes Plásticas) terá uma carreira equivalente à definida para os profissionais de engenharia;

j) Técnicos de serviço social:

Consideram-se os graus I e II respectivamente, de estágio e adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

ANEXO II

Definição de funções (do subsector da cerâmica estrutural)

Acabador de telha. — O trabalhador que acaba e compõe a telha depois de prensada.

Acabador de tubos de grés. — O trabalhador que faz o acabamento de tubos de grés.

Afinador de máquinas. — O trabalhador que afina prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

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

Ajudante de enformador. — O trabalhador que auxilia o enformador nas tarefas da sua competência.

Ajudante de desenformador. — O trabalhador que auxilia o desenformador nas tarefas da sua competência.

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

Ajudante de fogueiro. — O trabalhador que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Ajudante de lubrificador. — O trabalhador que auxilia o lubrificador no desempenho das suas funções; ocupa-se de tarefas não especificadas.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia também nas cargas e descargas, quando necessário.

Ajudante de prensador. — O trabalhador que tem por função ajudar o prensador no desempenho das suas tarefas.

Alimentador de barras. — O trabalhador que abastece e vigia uma máquina utilizada no destorroamento de barro.

Amassador ou moedor de barras. — O trabalhador que prepara o barro, independentemente do processo adoptado.

Analista físico-químico. — 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 matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal. — O trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Aparador de telha. — O trabalhador que retira a telha da prensa.

Apontador cerâmico. — O trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de produtos, materiais, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores de produção.

Apontador metalúrgico. — O trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários aos sectores ligados à produção, podendo, acessoriamente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Aprendiz. — O trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional especializado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de armazém. — O trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém de produtos acabados, semiacabados, matérias-primas, materiais diversos, procedendo, sempre que necessário, ao seu transporte para os locais ou lotes de armazenamento, separando e arrumando os mesmos e procedendo ainda à separação de encomendas.

Auxiliar de laboratório. — O trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

Auxiliar menor. — O trabalhador sem qualquer especialização profissional de idade inferior a 18 anos.

Auxiliar de serviços. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Bate-chapa. — O trabalhador que procede, normalmente, à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas de viaturas.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadoria, no comércio, por grosso ou a retalho; fala com o cliente

no local de vendas e informa-se 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 as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

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

Caixoteiro (gazeteiro). — O trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo, confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

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

Chefe de equipa. — O trabalhador que controla ou coordena directamente um grupo de profissionais, no máximo de 12, e colabora, se necessário, com os seus superiores hierárquicos.

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

Condutor desmantelador-destorroador de barros. — O trabalhador que conduz e vigia, por meio de painel de comando, uma máquina móvel destinada ao desmantelamento e destorroamento do barro no parque de matérias-primas.

Condutor de vagonetas. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, através de *charriot*, transbordador ou qualquer outro sistema adoptado para tal, conduz vagonetas de e para os fornos, secador ou linhas de fabricação.

Condutor de veículos industriais leves. — O trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos de peso líquido inferior a 3500 kg.

Condutor de veículos industriais pesados. — O trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos de peso líquido superior a 3500 kg, inclusive.

Controlador de aparelho elevador de telhas. — O trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina elevadora e prepara, por empilhamento, para a enfora, as telhas conduzidas pelo tapete transportador subposto à zona de descarga.

Controlador de produção. — O trabalhador responsável pelo controlo, síntese e posterior análise dos dados de produção, nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas, recolhidos pelo apontador ou encarregado de secção.

Copeiro. — O trabalhador que superintende e executa os trabalhos de lavagem das louças, copos, talheres e outros utensílios do serviço das refeições; requisita os detergentes e outros produtos necessários para as operações a executar e pode empratar a fruta e as saladas; pode ser encarregado da preparação de cafés, sandes e torradas e auxiliar o empregado de balcão. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Cortador de tijolo. — O trabalhador que corta o tijolo à saída da máquina (fieira).

Cozinheiro. — 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, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a um inventário de todo o material da cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode ainda ser incumbido de propor a admissão de pessoal.

Decorador. — O trabalhador que executa os seguintes trabalhos de decoração: tarjas, filetes coloridos, fundos, enchimento à mão ou à pistola e aplica estampilhas.

Desencaixador de ladrilho. — O trabalhador que retira das máquinas (gazetas) os ladrilhos ou mosaicos cozidos.

Desenformador. — O trabalhador que retira do forno os produtos cerâmicos cozidos.

Desenhador (técnico). — O trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos ou seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julga necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — O trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação ou interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir

na execução, assim como os elementos para orçamentar. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desmoldador. — O trabalhador que retira as peças moldadas das respectivas formas.

Despenseiro. — O trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Ecónomo. — O trabalhador que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

Embalador. — O trabalhador que embala o material cerâmico em taras de madeira ou outras.

Embalador de loiça de grés. — O trabalhador que embala a loiça de grés em taras de madeira ou outras.

Empregado de balcão ou de «self-service». — O trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletes; fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes feitos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de limpeza. — O trabalhador que limpa e arruma as várias dependências de um refeitório; limpa determinadas superfícies varrendo, retirando o pó ou lavando; recobre com cera soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração; remove o pó dos cortinados, carpetes ou outros revestimentos batendo, escovando ou manobrando um aspirador; limpa o pó e retira manchas de paredes, de tectos e de móveis; dá brilho aos objectos metálicos e espelhos, lava vidros e persianas; arruma móveis, objectos de adorno e outros. Pode ser incumbido de auxiliar nos serviços de lavanderia e de copa.

Empregado de mesa ou de «self-service». — O trabalhador que faz a recolha de todo o material das mesas e, depois de utilizado pelos clientes, transporta-o para as lavagens.

Encarregado. — O trabalhador que dirige, controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

Encarregado-ajudante. — O trabalhador que auxilia o encarregado de secção no desempenho das suas funções.

Encarregado-fogueiro. — O trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os respectivos fogueiros e ajudantes.

Encarregado geral. — O trabalhador que orienta nas instalações fabris o trabalho de dois ou mais encarregados de secção, em qualquer fase de fabrico.

Encarregado de refeitório. — O trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Encarregado de secção. — O trabalhador que, permanecendo na secção ou secções afins a seu cargo, tem como funções a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela ou nelas trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Enfornador. — O trabalhador que coloca dentro do forno os produtos cerâmicos a cozer.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — O trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe sejam requisitados, tendo a seu cargo o registo e controlo das entradas e saídas dos mesmos.

Escolhedor. — O trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos em cru ou cozidos.

Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados. — O trabalhador que, em linha automática de escolha, procede à selecção e tonalidades de azulejo e ou pavimentos vidrados.

Estucador. — O trabalhador que executa esboços, estuques e lambris.

Ferreiro ou forjador. — O trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomendas, 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 e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Foguetiro. — O trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor e de água sobreaquecida e caldeiras de termo-fluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Formista-moldista. — O trabalhador que faz as madres, moldes e formas.

Forneiro. — O trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos, quer sob sua exclusiva orientação e responsabilidade quer sob orientação do técnico responsável.

Forneiro-ajudante. — O trabalhador que auxilia o forneiro ou alimenta o forno sob orientação deste.

Fresador mecânico. — O trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — O trabalhador que, além do serviço de vigilância das instalações fabris, exerce funções de vigilância de máquina e equipamentos em laboração fora das horas normais de trabalho, assim como acciona maquinismos cujo operação não exija condutor privativo.

Lavador. — O trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar segundo o seu tipo, natureza de tecido e cor e grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Lubrificador auto. — O trabalhador que lubrifica veículos automóveis, muda-lhes o óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e ajusta os mesmos com os óleos indicados.

Lubrificador de máquinas. — 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.

Marteleiro. — O trabalhador que opera com o martelo accionado pelo compressor nas escavações de barros.

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

Misturador de barros. — O trabalhador que manobra e vigia um malaxador destinado a misturar e a amassar o barro com água, para lhe dar a requerida plasticidade.

Modelador. — O trabalhador que faz o primeiro molde, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Montador-ajustador de máquinas. — O trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento, ou que procede à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista de ligeiros. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação diária dos níveis de óleo e de água.

Motorista de pesados. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação diária dos níveis de óleo e de água.

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

Oleador de lastra. — O trabalhador que prepara e oleia a lastra para a prensa.

Oleiro-colador-asador. — O trabalhador que, por colagem, fabrica acessórios de tubos de grés ou aplica asas e bicos em louça de grés.

Oleiro-formista ou de lambugem. — O trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma, por lambugem ou lastra.

Oleiro-jaulista. — O trabalhador que fabrica peças cerâmicas contra molde em máquinas não automáticas.

Oleiro-rodista. — O trabalhador que à roda puxa o barro ou fabrica peças.

Operador-afinador de máquina. — O trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza, conservação, afinação e ajuste de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

Operador de atomizador. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha de produtos dos secadores atomizadores.

Operador de desenforna. — O trabalhador que, fora do forno e desde que não tenha, para o desempenho das suas tarefas, de entrar nele, retira as peças arrefecidas das placas ou telas dos fornos de passagem ou vagonetas dos fornos-túneis e coopera no desencravamento do forno, quando for necessário.

Operador de enforna. — O trabalhador que, fora do forno, coloca os produtos para posterior enforna sobre vagões ou quaisquer outros dispositivos para cozimento.

Operador de instalação automática de fabrico. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação automática composta, alimentada de barro e água, dispositivos de vaporização, vacuómetro, feira, sistema de cortes, tapetes transportadores e secador, destinada à produção interior de tijolos, através de feira apropriada.

Operador de instalação automática de preparação. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento, por meio de quadro sinóptico, de uma instalação automática utilizada no destorroamento, laminagem, doseamento, amassamento e prensagem de barros, com vista à produção de artigos cerâmicos.

Operador de máquina automática de amassar ou moer. — O trabalhador que alimenta e vigia uma máquina ou grupo de máquinas utilizadas na trituração ou moagem de matérias-primas, pastas, vidros e combustíveis sólidos.

Operador de máquina automática de descarga. — O trabalhador que tem por função controlar as manobras da máquina, desde o secador até à esmaltação.

Operador de máquina de molde, corte e carga. — O trabalhador que, além de controlar todas as manobras da máquina, controla a saída do material desde a boca da feira à entrada no secador.

Operador de máquina de prensar. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto de uma prensa automática ou revólver.

Operador de máquina de vidrar. — O trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto numa máquina ou linha de vidragem.

Operador de telas de abastecimento de máquina de prensar. — O trabalhador que põe a funcionar a tela transportadora de barro, encarregando-se de orientar o transporte, através de um mecanismo de agulhas, para os silos de diversas prensas, sendo igualmente responsável pela limpeza dos resíduos que caem da tela.

Pedreiro ou trolha. — 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. — O trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Planificador. — O trabalhador que prevê e coordena a longo e médio prazos os meios disponíveis e a adquirir para realizar trabalhos em carteira ou previstos; a curto prazo, prevê e coordena as disponibilidades materiais, mão-de-obra e equipamentos, por forma a reduzir os tempos mortos e cumprir as datas dos programas; desen-cadeia no momento exacto as operações previstas;

regista as realizações para controlo e previsão e eventuais correcções.

Porteiro. — O trabalhador que tem por função, à entrada da empresa, registar a entrada e saída do pessoal, certificando-se se o material a sair vai acompanhado da respectiva guia de remessa, e anuncia as pessoas nos diversos sectores, podendo ainda estabelecer ligações telefónicas fora das horas normais de serviço.

Praticante. — O trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

Praticante-caixeiro. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Prensador. — O trabalhador que opera com máquina de prensar, manual, semiautomática ou automática.

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

Preparador. — O trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador de chamote. — O trabalhador que orienta e abastece uma máquina ou conjunto de máquinas com tijolo ou cacos de grés para que os mesmos sejam moídos.

Preparador de enforna. — O trabalhador que fora do forno coloca os produtos sobre dispositivos apropriados para posterior enforna.

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros. — O trabalhador que é responsável pela pesagem, composição e moenda das pastas, tintas e vidros cerâmicos.

Profissionais de engenharia:

1 — *Definição.* — Profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa, ensino e outras.

Os profissionais incluídos nesta definição estudam, concebem, projectam e dirigem a construção, o fabrico, a montagem, o funcionamento e a reparação de edificações e instalações, efectuando cálculos e experiências e emitindo pareceres de ordem técnica.

Profissional de engenharia do grau I:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas

- sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
 - e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
 - f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
 - g) Este profissional não tem funções de chefia.

Profissional de engenharia do grau II:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelas simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) 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 necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia do grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com a 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 montagem, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-profissionais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para a entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

- j) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por outros profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia do grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com 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 trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona.

Prospector de vendas. — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gostos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Rebarbador. — O trabalhador que retira a rebarba das peças em cru.

Serralheiro civil. — 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, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tuvos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. — O trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta 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 máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno. — O trabalhador que pelos processos de soldadura por electroarco ou a oxi-acetileno liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Tapador das portas do forno. — O trabalhador que, utilizando tijolo e barro, se encarrega de efectuar o fecho das portas, acompanhando a enfora, podendo executar outras funções sempre que necessário.

Tirador ou metedor de tijolos ou outros materiais cerâmicos com elevador tipo prateleira. — O trabalhador que tira ou carrega tijolo ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira.

Tirador de tijolos. — O trabalhador que retira o tijolo da mesa de corte automático ou manual ou da tela transportadora à saída da mesa.

Tirocinante de desenhador. — O trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínios para o ingresso na categoria de desenhador.

Torneiro mecânico. — O trabalhador que, operando em torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Procede também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes à operação a executar.

Trabalhador de carga e descarga. — O trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa a limpeza e assegura a higiene das instalações sanitárias e outras.

Vendedor. — O trabalhador que regista encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, enuncia os preços e condições de venda, transmite as encomendas à empresa e elabora relatórios relativos à sua actividade profissional, nomeadamente no que se refere aos contactos efectuados e transacções comerciais concluídas.

Verificador de qualidade. — O trabalhador que verifica se os produtos e trabalhos executados ou em execução correspondem às características determinadas segundo as normas de fabrico ou especificações técnicas, assinalando as causas de possíveis defeitos de execução e propondo sugestões para a sua eliminação.

Vidrador. — O trabalhador que vidra peças cerâmicas.

ANEXO II-A

Definição de funções (dos restantes subsectores de cerâmica)

Abocador. — É o trabalhador que executa a colagem boca a boca de peças cerâmicas, em cru ou em chacota, com vista à sua posterior enfora.

Acabador. — É o trabalhador que acaba peças cerâmicas à máquina ou à mão, em cru ou cozidas, podendo compô-las.

Acabador de imagens e estatuetas. — É o trabalhador que acaba, à máquina ou à mão, em cru ou cozidas, imagens, estatuetas ou peças figurativas equivalentes.

Acabador de louça sanitária. — É o trabalhador que acaba as peças de sanitário provenientes de fabrico semiautomático, preparando-as para serem vidradas.

Acabador de tubos de grés. — É o trabalhador que faz o acabamento de tubos de grés.

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, como: fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

Afinador de máquinas. — É o profissional que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

Agente de métodos. — É o profissional que estuda os métodos para a execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

Agente técnico de arquitectura e engenharia. — Todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil ou outro equivalente pela legislação em vigor, podendo ter os seguintes graus:

Grau I — é o profissional que exerce as funções elementares no âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão da execução e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; pode dar assistência a outros técnicos mais qualificados;

Grau II — é o profissional que executa as tarefas fundamentais no âmbito da profissão. Toma decisões de responsabilidade, orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

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

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

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que coadjuva o lubrificador na suas funções.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manu-

tenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e auxilia também as cargas e descargas quando necessário.

Ajudante de oleiro de sanitários. — É o trabalhador que auxilia o oleiro de sanitários em trabalhos da sua competência.

Ajudante de operador de enforna e desenforna. — É o trabalhador que auxilia o operador em trabalhos da sua competência.

Ajudante de prensador. — É o trabalhador que tem por função ajudar o prensador no desempenho das suas funções.

Ajudante de preparador de pasta. — É o trabalhador que auxilia o preparador de pasta nos trabalhos da sua competência.

Alimentador/recolhedor de louça sanitária. — É o trabalhador que transfere a louça de um sistema de transporte automático para qualquer máquina ou vice-versa.

Alimentador/recolhedor de louça máquina. — É o trabalhador que, predominantemente, alimenta ou recolhe os produtos de qualquer dispositivo mecânico, com accionamento próprio, que introduz modificação no produto. Esta categoria aplica-se igualmente em bandas transportadoras destinadas à distribuição seleccionada do trabalho, nomeadamente dos cromadores.

Amassador ou moedor de barro. — É o trabalhador que prepara o barro, seja qual for o processo adoptado.

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 matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de produtos, materiais, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores de produção, podendo ainda colaborar no controlo e na verificação de qualidade.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Arvorado ou seguidor. — É o chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Pode também ser designado chefe de equipa.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém de produtos acabados,

semiacabados, matérias-primas ou materiais diversos, procedendo, sempre que é necessário, ao seu transporte para os locais ou lotes de armazenamento, separando e arrumando os mesmos e procedendo ainda aos apartes de encomendas.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

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

Bombeiro fabril. — É o trabalhador que assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros socorros a sinistrados, podendo ainda efectuar a montagem de mangueiras a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário. É igualmente responsável pela inspecção periódica e conservação dos equipamentos inerentes à sua função.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas quentes e frias, alcoólicas ou não, bem como sanduíches, torradas e pratos ligeiros em estabelecimentos hoteleiros ou similares.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se 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 as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

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

Caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento de venda por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro de praça (pracista). — É o trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas exercidas na área do distrito onde se encontram instaladas a sede ou delegação da empresa a que ele se encontra adstrito.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, anuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que está adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixoteiro (gazeteiro). — É o profissional que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo, confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

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

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

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o profissional que executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais, utilizando para as moldeações ferramentas manuais ou mecânicas.

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

Chefe de equipa de manutenção/oficial principal. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de equipa da produção. — É o trabalhador que controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim, no máximo de sete.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que tem por função a orientação do movimento da frota de transportes da empresa, da sua conservação e a disciplina imediata dos trabalhadores adstritos à mesma.

Chefe de sector fabril. — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado geral em empresas em que se fabrique mais de um produto distinto e superintende no trabalho dos encarregados das secções desse sector. Por produtos distintos entende-se: louça sanitária, azulejos, pavimentos (ladrilhos, mosaicos e placas), louça doméstica ou decorativa, cerâmica electrotécnica, refractários, telha e tijolo.

Chefe de turno. — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado geral em empresas que trabalhem em regime de laboração plena por turno.

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

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

Condutor de transpaletes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com dispositivos eléctricos de transporte e pequena elevação de condução apeada.

Condutor de vagonetas através de «charriot». — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz vagonetas de e para os fornos utilizando o transbordador.

Condutor de veículos industriais leves. — É o trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos, para peso líquido inferior a 3500 kg.

Condutor de veículos industriais pesados. — É o trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadores automáticos para peso líquido superior a 3500 kg, inclusive.

Controlador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e medições em obras.

Controlador de produção. — É o trabalhador responsável pelo controlo, síntese e posterior análise dos dados de produção nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas, recolhidos pelo apontador ou encarregado de secção.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros e realiza inspecções versando sobre a qualidade do trabalho executado e a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas, a fim de se efectivarem correcções ou apurar responsabilidades.

Copeiro. — Superintende e executa os trabalhos de lavagem das louças, copos, talheres e outros utensílios do serviço das refeições; requisita os detergentes e outros produtos necessários para as operações a executar, pode empratar fruta e as saladas; pode ser encarregado da preparação de cafés, sandes e torradas e de utilizar o empregado de balcão. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Cosedor de panos. — É o trabalhador que cose panos para filtros-prensa.

Cozinheiro. — 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, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes, amanhã o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus

horários, vigiar a sua apresentação e higiene, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode, ainda, ser incumbido de propor a admissão e despedimento do pessoal.

Cromador-rolero. — É o trabalhador que, cortando ou não, aplica na loiça ou azulejos, cromos, decalques e papéis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos o rolo, baeta ou escova.

Cronometrista. — É o trabalhador que predominantemente procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de determinadas tarefas, executando ainda o seu registo e fazendo a respectiva análise estática.

Decorador. — É o trabalhador que executa os seguintes trabalhos de decoração: tarjas, filetes coloridos, fundos, enchimentos (à mão ou à pistola) e aplica estampilha.

Decorador de porcelana. — É o trabalhador que executa as tarefas de decoração, designadamente filetes, tarjas, fundos, enchimento (à mão ou à pistola) e aplicação de estampilhas.

Decorador de serigrafia. — É o trabalhador que decora, por serigrafia, em aparelhos manuais ou mecânicos.

Demonstrador. — Faz demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Desencaixador de azulejos. — É o trabalhador que retira das gazetas os azulejos, ladrilhos ou mosaicos cozidos.

Desenhador de arte aplicada. — É o profissional que, a partir de elementos e directivas definidos pelo desenhador-criador, ou seguindo orientações técnicas superiores, elabora e executa os desenhos das peças, moldes e outros com fins decorativos. Define e descreve os desenhos até ao pormenor necessário, técnico ou artístico, para a sua ordenação e processo executivo; verifica medidas e contracções das peças fabricadas, utiliza conhecimentos técnicos e artísticos de materiais e de processos de execução. Colabora na elaboração de orçamentos, consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes nos desenhos. Pode especializar-se em artes gráficas publicidade, executando todo o trabalho de arte final, gráfica ou publicitária.

Desenhador-criador de produto cerâmico. — É o profissional que, com base na sua experiência ou conhecimentos específicos, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha os produtos de cerâmica e ou seus motivos artísticos, decorativos ou publicitários. Desenvolve uma actividade criativa no estudo ou projecto das formas estéticas e qualidades de um produto, considerando factores como beleza, funcionalidade e praticidade. Colabora na solução e problemas de produção, nomeadamente na criação de modelos. Elaborar e executa os planos, vistas, perspectivas, moldes ou maquetas, estabelecendo as informa-

ções necessárias sobre materiais e produtos. Efectua orçamentos ou estimativas de custos. Pode orientar a actividade de outros profissionais.

Desenhador de execução. — É o profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e segundo directivas bem definidas, com eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos ou esquemas, gráficos, reduções, ampliações ou alterações, a partir de elementos detalhados fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações precisas. Poderá efectuar medições e levantamentos de elementos existentes respeitantes aos trabalhos em que participa. Efectua outros trabalhos similares.

Desenhador de execução tirocinante. — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional para ingresso na categoria de desenhador de execução, coadjuvando técnicos de desenho mais qualificados no âmbito de uma actividade/especialidade compatível.

Desenhador industrial. — É o profissional que, a partir de elementos e directivas definidos pelo desenhador projectista ou seguindo orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas de conjunto ou pormenor de peças, equipamentos ou instalações, em trabalhos novos ou de manutenção, nomeadamente vistas, plantas, alçados, perspectivas, diagramas, gráficos e outros traçados rigorosos, com base em esboços especificações e conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra. Efectua levantamentos, medições, esboços e descrição de elementos existentes. Efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho, nomeadamente áreas, pesos e volumes. Colabora na elaboração de orçamentos. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes nos desenhos. Pode ocupar-se numa ou mais das especialidades seguintes: mecânica e máquinas; equipamento e instalação eléctrica, construções e instalações industriais.

Desenhador projectista. — É o profissional que com base na sua experiência ou conhecimento específicos, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho. Pormenoriza ou desenvolve o projecto, efectua cálculos e elabora notas descritivas e de síntese que completem ou esclareçam os aspectos particulares das peças desenhadas que se tornem necessárias à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução. Colabora, quando necessário, na elaboração ou análise de cadernos de encargos, elementos para orçamentos ou estimativas de custo e processos de concurso. Presta apoio técnico ou assistência em trabalhos de construção, montagem ou instalação de equipamentos, estabelecendo ligação de informações entre a obra e o projecto. Pode orientar a actividade de outros profissionais.

Desmoldador. — É o trabalhador que retira as peças moldadas das respectivas formas.

Dispenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe

os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Desvidrador. — É o trabalhador que retira o vidro de peças que vão ser sujeitas a posterior cozedura, a fim de evitar que as mesmas possam ficar coladas entre si.

Ecónomo. — Orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode, ainda, ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório, e ser responsável pelos registos.

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

Embalador-empalhador. — É o trabalhador que embala material cerâmico, com ou sem palha, em taras de madeira ou outras. Poderá ainda acondicionar com palha produtos cerâmicos em veículos de transporte.

Empregado de balcão. — Serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a loiça servida; prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes feitos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de creche. — É o trabalhador que tem como função a prestação de todos os cuidados necessários às crianças, sua vigilância e, bem assim, a responsabilidade da higiene dos locais a elas destinados.

Empregado de refeitório. — Executa, nos diversos sectores de um refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumo, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado-ajudante. — É o trabalhador que auxilia o encarregado de secção no desempenho das suas funções.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém, assu-

mindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter a seu cargo um ou mais fiéis de armazém.

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade. — É o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Encarregado fogueiro. — É o trabalhador que dirige coordena e controla todos os serviços dentro do seu sector, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado geral. — É o trabalhador que orienta e coordena, com a colaboração dos encarregados, todo o trabalho inerente ao sector ou serviço a que pertence.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador responsável pela limpeza e higiene nos locais de trabalho, bem como pela orientação e disciplina de outros trabalhadores adstritos a essa função.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que tem como função a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores de manutenção, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias à boa execução das tarefas que lhes estão confiadas. Substitui as anteriores profissões de encarregado electricista e encarregado metalúrgico.

Encarregado de modelação. — É o trabalhador que, permanecendo na secção de modelação, tem como função a orientação e disciplina imediata dos modeladores e outros trabalhadores que nela trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Encarregado de pintura altamente especializada. — É o trabalhador que tem como funções a orientação e disciplina imediata dos pintores altamente especializados, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

Encarregado de refeitório. — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido da admissão e despedimento do pessoal.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, permanecendo na secção ou secções afins a seu cargo, tem como funções a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela ou nelas trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas. (Esta categoria abrange implicitamente a categoria de mestre forneiro.)

Encarrulador ou empilhador. — É o trabalhador que dispõe em pilhas (carrulos, carros ou prateleiras) os azulejos ou outros produtos, crus ou cozidos.

Enfermeiro. — Avalia as necessidades, em matéria de enfermagem, dos indivíduos, famílias e comunidades. Programa, executa e avalia cuidados de enfermagem, directos e globais, em medicina curativa, preventiva e do trabalho e avalia os seus resultados.

Enfermeiro-chefe. — Gere os postos de prestação de cuidados de enfermagem. Orienta, supervisa e avalia o pessoal de enfermagem desses serviços. Participa na gestão do serviço onde está integrado. Presta cuidados de enfermagem, quando necessário, tendo em vista a orientação e formação do pessoal de enfermagem. Avalia as necessidades em unidades de enfermagem aos utentes, o nível de cuidados prestados e propõe melhorias.

Enfermeiro-especialista. — Programa, executa e avalia cuidados de enfermagem globais a todos os níveis de prevenção, estando além disso preparado para prestar cuidados específicos em especialidades legalmente instituídas e na medicina do trabalho. Trabalha em conjunto com a equipa de saúde e grupos da comunidade.

Enfermeiro-supervisor. — Orienta e avalia directamente a aplicação de cuidados de saúde, propõe medidas necessárias à melhoria do nível desses cuidados de enfermagem e da gestão dos serviços. Orienta, supervisa e avalia os enfermeiros-chefes dos serviços que lhes estão atribuídos.

Enquadrador. — É o trabalhador que procede à formação de placas de revestimento, constituídas por pequenas peças de cerâmica, coladas em suporte de papel ou qualquer outro material.

Ensacador. — É o trabalhador que predominantemente conduz o ensacamento, manual ou com máquina de ensacar e seus acessórios, assegurando a movimentação das embalagens e o peso dos sacos cheios, fazendo a limpeza da sua zona de trabalho.

Entalhador ou abridor de chapa. — É o trabalhador que abre desenhos em papel ou chapa de metal.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe sejam requisitados, tendo a seu cargo o registo e controlo das entradas e saídas dos mesmos.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos, em cru ou cozidos.

Escolhedor de feldspato. — É o trabalhador que faz a selecção e separação deste produto.

Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados. — É o trabalhador que em linha automática de escolha procede à selecção de defeitos e tonalidades de azulejos e ou pavimentos vidrados.

Escolhedor de loiça sanitária. — É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos de loiça sani-

tária, excluindo os acessórios, em cru ou cozidos, fazendo, se necessário, o seu espanamento.

Estampador. — É o trabalhador que imprime no papel gravuras abertas em metal, manualmente a frio, podendo igualmente operar com máquinas de estampar.

Estagiário, praticante e aprendiz. — Os trabalhadores que estagiam, praticam ou fazem aprendizagem nas funções inerentes às respectivas categorias.

Ferramenteiro. — É o trabalhador a quem se confia a distribuição, recolha e controlo de ferramentas.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que controla a entrada e saída de materiais ou produtos, tendo ainda a seu cargo as existências físicas, isto é, o controlo da ficha de *stock*, podendo ser responsável pela disciplina até dois subordinados.

Filtrador de pasta. — É o trabalhador que trabalha com filtros-prensa ou outros.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor e de água sobreaquecida e caldeiras de termo-fluido, competindo-lhe a limpeza dos tubulares, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Formista. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa formas de trabalho.

Formista-moldista. — É o trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas.

Forneiro. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos, nos fornos ou muflas, quer sob a sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob a orientação do técnico responsável. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico será qualificado como forneiro e pago como tal o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos e muflas e a responsabilidade da cozedura.

Forneiro ajudante. — É o trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão ou alimenta o forno sob orientação daquele.

Forneiro de loiça sanitária. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos e à sua carga e descarga nos fornos ou muflas, quer sob a sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob orientação do técnico res-

ponsável. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico, será qualificado como forneiro e pago como tal o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos e muflas e a responsabilidade da cozedura.

Fotógrafo. — Fotografava ilustrações ou textos para obter películas opacas ou transparentes, podendo utilizar tramados. Pode, ainda, efectuar trabalhos de retoque.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou prepara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Gazeteiro. — É o trabalhador que fabrica caixaria de enfora, ou gazetas, manual ou mecanicamente, podendo ainda proceder à sua reparação e conservação.

Gravador. — É o trabalhador que, compondo desenhos ou não, grava em metal.

Gravador-criador. — É o trabalhador que cria os desenhos e os grava em metal.

Gravador em telas de serigrafia. — É o trabalhador que, compondo desenhos, grava em tela serigráfica.

Guarda ou porteiro. — É o trabalhador que, além do serviço de vigilância das instalações fabris, exerce funções de vigilância de máquinas e equipamentos em laboração, fora das horas normais de trabalho, assim como acciona maquinismos cuja operação não exija condutor privativo.

Impressor. — Monta os quadros na máquina, efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador e afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta.

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.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Lapidador ou polidor. — É o trabalhador que lapida ou pule loiça ou material eléctrico depois de cozido.

Lavador. — Lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecido, cor e grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes, é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Lavador de caulinos e areias. — É o trabalhador que limpa e separa, por lavagem, estes materiais e as suas impurezas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

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

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para conseguir as peças pretendidas.

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

Mecânico de carpintaria. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Misturador. — É o trabalhador que procede à mistura homogênea de lotes de pequenas peças cerâmicas para posterior enquadramento e colagem. Poderá ainda abastecer os postos de trabalho com o produto da mistura.

Modelador. — É o trabalhador que faz o primeiro modelo que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Modelador-criador. — É o trabalhador que é responsável pela criação de novos modelos originais para o fabrico do primeiro modelo, podendo ainda proceder a vários ensaios inerentes à modelação.

Moldador de estruturas em fibra. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa moldes e ou madres para fins cerâmicos em araldite ou produto similar.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de refractários anticorrosivos. — É o trabalhador que executa a montagem em aparelhos térmicos e instalações químicas de materiais refractários, anticorrosivos e outros afins, com o fim de os proteger de altas temperaturas ou agentes químicos agressivos.

Montista. — É o trabalhador que faz a montagem das peças metálicas na pequena aparelhagem eléctrica ou em peças cerâmicas.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis dos óleos e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, um ajudante de motorista.

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

Oleiro-acabador de loiça artística e decorativa. — É o trabalhador que fabrica e acaba por lambugem ou à lastra um conjunto de peças que, depois de por ele coladas, se constituem numa só peça de escultura. (Esta categoria anula e substitui a anterior categoria de oleiro-acabador de loiça artística e decorativa de porcelana.)

Oleiro de acessórios de sanitários. — É o trabalhador que enche, desmolda e acaba acessórios de sanitários.

Oleiro asador-colador. — É o trabalhador que prepara barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

Oleiro-enchedor. — É o trabalhador que fabrica manualmente material refractário em formas de gesso, de madeira ou noutras e que o desmolda e acaba.

Oleiro-formista ou de lambugem. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma, por lambugem ou lastra.

Oleiro-jaulista. — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas a contramolde em máquinas não automáticas.

Oleiro de lambugem de sanitários. — É o trabalhador que enche os moldes de loiça sanitária com pasta (lambugem), desmolda-os, fazendo o seu acabamento, excluindo os acessórios.

Oleiro de linha automática de louça sanitária. — É o trabalhador que molda e desmolda as peças, faz os primeiros acabamentos, bem como algumas colagens, e as coloca e retira das alpiotas.

Oleiro-rodista de loiça vulgar ou de fantasia. — É o trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Operador-afinador de máquinas. — É o trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza, conservação, afinação e ajuste de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

Operador de atomizador. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto dos secadores atomizadores.

Operador de enforna e desenforna. — É o trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Operador de estufas ou secadores. — É o trabalhador que efectua as entradas e saídas dos produtos semiacabados nas estufas ou secadores.

Operador heliográfico. — É o profissional que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica e corta e dobra as cópias heliográficas.

Operador de instalação de preparação automática de pastas. — É o trabalhador que tem por função o controlo de todo um sistema de automatização de pesagem e preparação de pasta.

Operador de laboratório. — É o trabalhador que procede a análises de produtos e matérias-primas conforme instruções fornecidas por técnico analista.

Operador de linha automática de loiça sanitária. — É o trabalhador que executa operações de enchimento e ou vazamento e outras específicas destas linhas.

Operador manual de balanças. — É o trabalhador que manualmente pesa o produto para prensagem.

Operador de máquinas de agrafar. — É o trabalhador que tem por função agrafar as grades ou caixas de cartão para embalagem de determinados produtos cerâmicos, podendo ainda cintar as referidas embalagens.

Operador de máquinas de amassar ou moer. — É o trabalhador que alimenta e vigia qualquer máquina ou grupo de máquinas utilizadas na trituração ou moagem de matérias-primas, pastas ou vidros.

Operador de máquina automática. — É o trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

Operador de máquina automática de descarga. — É o trabalhador que tem por função controlar as manobras da máquina, desde o secador até à esmaltação.

Operador de máquina automática de olaria. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento da mesma, sem efectuar qualquer serviço especializado de oleiro.

Operador de máquina de estampar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, funcionamento e regulação da respectiva máquina.

Operador de máquina de filetar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina.

Operador de máquina de lavar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, recolha dos produtos e limpeza da mesma.

Operador de máquina de molde, corte e carga. — É o trabalhador que, além de controlar todas as manobras da máquina, controla ainda a saída do material desde a boca da fieira até à entrada no secador.

Operador de máquina de plastificar. — É o trabalhador que opera com máquina ou aparelho que retrai o plástico que envolve, nas paletas, os produtos acabados.

Operador de máquina de prensar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto de uma prensa automática.

Operador de máquina semiautomática de olaria. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina e que fabrica peças com a mesma, utilizando, para o efeito, os seus conhecimentos de oleiro.

Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso. — É o trabalhador que prepara a pasta de gesso, tendo ainda a seu cargo a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

Operador de máquina tipo «roller». — É o trabalhador responsável pela alimentação e recolha, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina.

Operador de máquina de triturar madeira. — É o trabalhador que opera com uma máquina de triturar e procede à sua alimentação.

Operador de máquina de vidrar. — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto numa máquina ou linha de vidragem.

Operador de pontes rolantes. — É o trabalhador que levanta, transporta e deposita cargas, conduzindo pontes rolantes.

Operário não especializado ou servente de manutenção mecânica. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Papeleiro. — É o trabalhador que corta cromos e papéis estampados.

Pedreiro/trolha. — 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 cerâmico. — É o trabalhador que, compondo ou não conjuntamente, desenha e pinta a pincel todo o artigo cerâmico, incluindo a pintura a pincel de imagens e estatuetas.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor altamente especializado de painéis. — É o trabalhador que compõe, desenha e pinta a pincel toda uma série de composições figurativas ou de outra natureza de estrutura artística inseridas num painel de azulejos.

Pintor altamente especializado de porcelana. — É o trabalhador que, compondo ou não com sentido artístico, desenha e pinta a pincel em porcelana e com um mínimo de 10 anos na profissão de pintor ou com 8 anos, desde que possua curso profissional adequado.

Pintor-criador. — É o trabalhador que cria motivos de decoração, que os desenha e pinta a pincel em loiça ou painéis de azulejos.

Pintor de veículos, máquinas e móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Planificador. — É o trabalhador que prevê e coordena a longo e médio prazos os meios disponíveis e meios a adquirir para realizar os trabalhos em carteira ou previstos; que, a curto prazo, prevê e coordena as disponibilidades materiais, mão-de-obra e equipamentos por forma a reduzir os tempos mortos e cumprir as datas dos programas; que desencadeia no momento exacto as operações previstas; que regista as realizações para controlo e previsão e eventuais correcções.

Polidor. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

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

Prensador. — É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática. Esclarece-se que prensa automática é aquela que alimenta, prensa e extrai automaticamente.

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

Preparador. — Colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador de chamote. — É o trabalhador que orienta e abastece uma máquina ou conjunto de máquinas com tijolo ou caco de grés, para que os mesmos sejam moídos.

Preparador de enforna. — É o trabalhador que fora do forno coloca os produtos sobre dispositivos apropriados para a posterior enforna.

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros. — É o trabalhador que é responsável pela pesagem, composição e moenda das pastas, tintas e vidros cerâmicos.

Preparador de mostruário. — É o trabalhador que tem a seu cargo a confecção, preparação e acondicionamento de mostruários.

Preparador de pasta de gesso. — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de gesso para moldes ou madres.

Preparador de telas de serigrafia. — É o trabalhador que procede à gravação de desenhos em telas serigráficas.

ficas, de qualquer medida, executando ainda todas as operações prévias ou posteriores àquele trabalho.

Preparador de trabalho de manutenção. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na manutenção, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramenta, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível. [Substitui a categoria de preparador de trabalho (EL) MET.]

Profissional de engenharia:

1 — *Definição.* — Profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa, ensino e outras.

Os profissionais incluídos nesta definição estudam, concebem, projectam e dirigem a construção, o fabrico a montagem, o funcionamento e a reparação de edificações e instalações, efectuando cálculos e experiências e emitindo pareceres de ordem técnica.

Profissional de engenharia do grau I:

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

Profissional de engenharia do grau II:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) 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 necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia do grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com a 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) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por outros profissionais de engenharia.

Profissional de engenharia do grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directo e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com 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 trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Respon-

- sabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- g) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

Profissional de engenharia do 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 do trabalho 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;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivas a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Profissional de engenharia do grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa 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 responsabilidade administrativa, com possível coordenação, com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria 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 toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gostos, poder aquisitivo e solvabilidade: observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público

e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Rebarbador. — É o trabalhador que tira a rebarba das peças em cru ou cozidas.

Recolhedor de taras. — É o trabalhador que predominantemente procede à recolha de taras vazias e seu encaminhamento para as secções convenientes.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo.

Rectificador de tijolos isolantes. — É o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação dos tijolos isolantes cozidos, respeitando medidas rigorosas e procedendo à mudança dos discos de corte, conforme orientações superiores.

Retocador ou espanador. — É o trabalhador que tem por funções retocar as peças em cru ou depois de vidradas e espanar as peças antes de serem vidradas. Por conveniência de serviço, estes trabalhos podem ser executados isoladamente, isto é, retocar ou espanar.

Retocador de loiça sanitária. — É o trabalhador que retoca peças de loiça sanitária de forma a garantir a definição em loiça bicolor e ou a limpeza ou acabamento da peça em si, depois da operação de vidração.

Roçador ou desbastador. — É o trabalhador que roça ou desbasta, por abrasão, qualquer peça cerâmica.

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, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

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 máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

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

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco, ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Tapador de portas de forno. — É o trabalhador que, utilizando tijolo e barro, se encarrega de efectuar o fecho das portas, acompanhando a enforna.

Técnico cerâmico. — É o trabalhador que para o desempenho das suas funções, de carácter essencialmente técnico, necessita de formação apropriada ou de experiência acumulada e actua com autonomia na resolução de alguns casos concretos. Deverá contemplar nomeadamente o responsável pelos fornos e pelas formulações de pastas e vidros.

Técnico electricista. — É o trabalhador que tenha completado cinco anos de efectivo serviço na categoria de oficial e possua o curso profissional de electricista ou de radioelectrónica de uma escola oficial de ensino técnico-profissional ou de outras escolas ou institutos, cuja equivalência seja reconhecida pelo Ministério da Educação, ou habilitações profissionais equivalentes. Deverá satisfazer, pelo menos, a uma das seguintes condições:

- a) Supervisão directa de outros profissionais electricistas com a categoria de oficial;
- b) Responsabilidade e decisão na detecção e reparação de avarias de todos os equipamentos em funcionamento.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que regula, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da empresa. Pode dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção, como o estudo de métodos e preparações de trabalho plenamente fabril.

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou da metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado para efeitos salariais ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que com independência e sigilo inerentes à função, sem exercer acção fiscalizadora ou disciplinar, colabora na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais e decorrentes da situação específica das empresas.

Grau I. — Técnico de serviço social sem experiência anterior (recém-formado) que executa funções bem definidas e devidamente regulamentadas. Executa trabalho individualizado sob a orientação de técnico de serviço social de grau superior ou apoiado nos seus conhecimentos técnicos. Colabora em trabalho de equipa de acordo com a sua formação, mas sem tomar iniciativas.

Grau II — Trabalhador com experiência que executa tarefas que exigem criação, dinamização e programação. Coordena trabalhos que necessitam de iniciativa, assim como algumas tomadas de decisão. Diagnostica e trata de problemas que afectam os indivíduos e os grupos e faz identificação daqueles que exigem uma reforma de estrutura.

Grau III. — Trabalhador com conhecimentos técnicos, especializados, aliados ao conhecimento global e particular de aspectos humanos integrantes da empresa, que exerce funções cujo grau de precisão exige espírito e inovação. Participa em equipas de estudo e desenvolvimento podendo tomar a seu cargo a sua planificação e execução.

Grau IV. — Trabalhador que executa tarefas de coordenação e ou chefia a quem cabem já tomadas de decisão. Elaboro pareceres em influência directa na definição da política de pessoal da empresa e promove o desenvolvimento das potencialidades pessoais e sociais de realização individual e colectiva.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, sem qualquer experiência, faz tirocinio para ascender a desenhador de execução, coadjuvando técnicos de desenho em trabalhos compatíveis.

Torneiro. — É o trabalhador que torneia peças mecanicamente.

Torneiro mecânico. — 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.

Trabalhador de carga e descarga. — É o trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outros, seja qual for o tipo de embalagem.

Trabalhador de limpeza. — É o profissional que se ocupa da limpeza, arrumação e conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

Traçador-marcador. — É o trabalhador que, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção proceder à marcação do material.

Transportador. — Prepara os quadros (forrar, desengordurar, sensibilizar) para posteriormente receber os negativos fotográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, salientado as características de ordem técnica.

Verificador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se os produtos e trabalhos executados ou em execução correspondem às características determinadas segundo as normas de fabrico ou especificações técnicas, assinalando as causas de possíveis defeitos de execução e propondo sugestões para a sua eliminação.

Vidrador. — É o trabalhador que vidra peças cerâmicas.

Vidrador de acessórios de sanitários. — É o trabalhador que vidra, por qualquer processo, acessórios de sanitários.

Vidrador de loiça sanitária. — É o trabalhador que vidra peças de loiça sanitária, excluindo os acessórios.

Zincador. — É o trabalhador que zinca rolos de metal com gravuras para trabalho de estamperia em peças cerâmicas.

ANEXO III

Enquadramento de categorias profissionais
(do subsector da cerâmica estrutural)

Enquadramento de categorias profissionais

Grupo 02:

Profissional de engenharia do grau IV.

Grupo 01:

Profissional de engenharia do grau III.

Grupo 0:

Profissional de engenharia do grau II.

Grupo 1:

Analista principal.
Desenhador projectista.
Encarregado geral.
Profissional de engenharia do grau I-B.

Grupo 2:

Analista fisico-químico de 1.^a
Chefe de vendas.
Desenhador com mais de seis anos.
Encarregado de secção.
Profissional de engenharia do grau I-A.

Grupo 3:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.
Encarregado.
Encarregado-ajudante.
Encarregado de refeitório.
Encarregado de fogueiro.
Modelador.

Grupo 4:

Afinador de máquinas de 1.^a
Analista fisico-químico de 2.^a
Apontador metalúrgico.
Bate-chapas de 1.^a
Chefe de equipa.
Controlador de produção.
Desenhador com mais de três anos e menos de seis anos.
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fresador mecânico de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
Motorista de pesados.

Oficial electricista com mais de dois anos.

Planificador.

Serralheiro civil de 1.^a

Serralheiro mecânico de 1.^a

Soldador por electroarco ou a oxí-acetileno de 1.^a

Torneiro mecânico de 1.^a

Verificador de qualidade.

Grupo 5:

Afinador de máquinas de 2.^a

Analista fisico-químico de 3.^a

Bate-chapas de 2.^a

Vendedor.

Vidrador.

Carpinteiro de 1.^a

Condutor de veículos industriais pesados.

Cozinheiro de 1.^a

Desenformador.

Desenhador com menos de três anos.

Ecónomo.

Enfornador.

Estucador de 1.^a

Ferreiro ou forjador de 2.^a

Fogueiro de 1.^a

Fiel de armazém.

Forneiro.

Formista-moldista.

Fresador mecânico de 2.^a

Mecânico de automóveis de 2.^a

Montador-ajustador de máquinas de 2.^a

Oficial electricista com menos de dois anos.

Oleiro formista ou de lambugem de 1.^a

Oleiro jaulista.

Oleiro rodista.

Operador-afinador de máquinas.

Operador de atomizador.

Operador de desenforma.

Operador de instalações automáticas de fabrico.

Operador de instalações automáticas de preparação.

Pedreiro ou trolha de 1.^a

Pintor de 1.^a

Prensador.

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros.

Primeiro-caixeiro.

Prospector de vendas.

Serralheiro civil de 2.^a

Serralheiro mecânico de 2.^a

Soldador por electroarco ou a oxí-acetileno de 2.^a

Torneiro mecânico de 2.^a

Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados.

Grupo 6:

Acabador de tubo de grés.

Afinador de máquinas de 3.^a

Ajudante de desenformador.

Ajudante de enfornador.

Ajudante de fiel de armazém.

Apontador cerâmico.

Auxiliar de laboratório.

Bate-chapas de 3.^a

Carpinteiro de 2.^a

Caixoteiro (gazeteiro) de 1.^a

Condutor de veículos industriais leves.

Controlador de aparelho elevador de telha.
Cortador de tijolo.
Cozinheiro de 2.^a
Decorador de 1.^a
Desencaixador de ladrilho.
Despenseiro.
Embalador.
Embalador de louça de grés.
Escolhedor.
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Estucador de 2.^a
Ferreiro ou forjador de 3.^a
Fogueiro de 2.^a
Forneiro-ajudante.
Fresador mecânico de 3.^a
Lubrificador de máquinas de 1.^a
Marteleiro.
Mecânico de automóveis de 3.^a
Misturador de barros.
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
Oleiro-colador-asador.
Oleiro formista ou de lambugem de 2.^a
Operador de máquinas automáticas de amassar ou moer.
Operador de máquinas automáticas de descarga.
Operador de enforna.
Operador de máquinas de molde, corte e carga.
Operador de máquinas de prensar.
Operador de telas de abastecimento de máquinas de prensar.
Operador de máquina de vidrar.
Pedreiro ou trolha de 2.^a
Pintor de 2.^a
Preparador de enforna.
Preparador de chamote.
Segundo-caixeiro.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 3.^a
Tapador de portas de forno.
Tirador de tijolo.
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 7:

Acabador de telha.
Ajudante de motorista.
Ajudante de prensador.
Alimentador de barros.
Amassador ou moedor de barros.
Aparador de telha.
Auxiliar de armazém.
Caixoteiro (gazeteiro) de 2.^a
Condutor de desmantelador-desterroador de barros.
Condutor de vagonetas.
Cozinheiro de 3.^a
Decorador de 2.^a
Desmoldador.
Fogueiro de 3.^a
Lubrificador auto.
Lubrificador de máquinas de 2.^a
Motorista de ligeiros.
Oleador de lastra.
Pré-oficial.
Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
Preparador.
Rebarbador.

Terceiro-caixeiro.
Tirador ou metedor de tijolos ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira.
Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.
Trabalhador de cargas e descargas.

Grupo 8:

Auxiliar de serviços.
Caixeiro-ajudante do 3.^o ano.
Copeiro.
Empregado de balcão ou de *self-service*.
Empregado de limpeza.
Empregado de mesa ou de *self-service*.
Empregado de refeitório.
Guarda.
Lavador.
Porteiro.
Servente.
Tirocinante de desenhador do 1.^o ano.
Trabalhador de limpeza.

Grupo 9:

Ajudante de lubrificador.
Caixeiro-ajudante do 2.^o ano.
Praticante de desenhador do 2.^o ano.
Praticante de manutenção mecânica do 2.^o ano nas seguintes profissões:
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Mecânico de automóveis.
Montador-ajustador de máquinas.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.
Pré-oficial electricista do 1.^o ano.

Grupo 10:

Ajudante de fogueiro do 3.^o ano.
Aprendiz da produção com mais de 18 anos.
Aprendiz da produção do 3.^o ano.
Caixeiro-ajudante do 1.^o ano.
Praticante de manutenção mecânica do 1.^o ano nas seguintes profissões:
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Mecânico de automóveis.
Montador-ajustador de máquinas.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Grupo 11:

Ajudante de electricista do 2.^o ano.
Ajudante de fogueiro do 2.^o ano.
Aprendiz da produção do 2.^o ano.
Auxiliar menor com 17 anos.
Praticante de desenhador do 1.^o ano.

Grupo 12:

Ajudante de electricista do 1.^o ano.
Ajudante de fogueiro do 1.^o ano.
Aprendiz da construção civil.

Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano nas seguintes profissões:

Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Mecânico de automóveis.
Montador-ajustador de máquinas.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Aprendiz da produção do 1.º ano.
Auxiliar menor com 16 anos.
Praticante de caixeiro do 2.º ano.

Grupo 13:

Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano nas seguintes profissões:

Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Mecânico de automóveis.
Montador-ajustador de máquinas.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Praticante de caixeiro do 1.º ano.

ANEXO III-A

Enquadramento de categorias profissionais
(dos restantes subsectores de cerâmica)

Grupo 03:

Profissional de engenharia do grau VI.

Grupo 02:

Profissional de engenharia do grau V.

Grupo 01:

Profissional de engenharia do grau IV.

Grupo 0:

Profissional de engenharia do grau III.
Técnico industrial do grau III.
Técnico de serviço social do grau IV.

Grupo 1:

Chefe de sector fabril.
Chefe de turno.
Desenhador-criador de produto cerâmico.
Desenhador projectista.
Encarregado geral.
Enfermeiro-supervisor.
Modelador-criador.
Pintor-criador.
Profissional de engenharia do grau II.
Técnico industrial do grau II.
Técnico de serviço social do grau III.

Grupo 2:

Agente técnico de arquitectura e engenharia do grau II.

Analista principal.
Encarregado de modelação.
Encarregado de pintura altamente especializado.
Enfermeiro-chefe.
Profissional de engenharia do grau I-B.
Técnico de cerâmica.
Técnico industrial do grau I.
Técnico de serviço social do grau II.

Grupo 3:

Agente técnico de arquitectura e engenharia do grau I.
Chefe de vendas.
Desenhador de arte aplicada.
Desenhador industrial.
Encarregado de fogueiro.
Encarregado fiscal ou verificador de qualidade.
Encarregado de manutenção.
Enfermeiro especialista.
Gravador-criador.
Modelador de 1.^a
Preparador de trabalho de manutenção.
Profissional de engenharia do grau I-A.
Técnico de electrónica.
Técnico de serviço social do grau I.

Grupo 4:

Analista físico-químico de 1.^a
Caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado.
Controlador de qualidade.
Encarregado de armazém.
Encarregado de secção.
Inspector de vendas.
Pintor altamente especializado de painéis.
Pintor altamente especializado de porcelanas.

Grupo 5:

Agente de métodos.
Arvorado ou seguidor.
Chefe de equipa de manutenção/oficial principal.
Chefe de movimento.
Controlador com mais de dois anos.
Desenhador de execução com mais de seis anos.
Encarregado ajudante.
Encarregado de refeitório.
Enfermeiro.
Planificador.
Técnico electricista.
Técnico fabril.

Grupo 5-A:

Afinador de máquinas de 1.^a
Bate-chapas de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém.
Fresador mecânico de 1.^a
Ladrilhador ou azulejador de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Modelador de 2.^a
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
Oficial electricista com mais de dois anos.
Pedreiro/trolha de 1.^a

Pintor cerâmico de 1.^a
Pintor de construção civil de 1.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a
Polidor de 1.^a
Rectificador mecânico de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Traçador marcador de 1.^a

Grupo 6:

Analista físico-químico de 2.^a
Bombeiro fabril.
Chefe de equipa de produção.
Condutor de veículos industriais pesados.
Controlador até dois anos.
Controlador de produção.
Decorador de porcelana de 1.^a
Desenhador de execução de três a seis anos.
Encarregado de limpeza.
Forneiro de loiça sanitária.
Fogueiro de 1.^a
Fotógrafo.
Gravador de 1.^a
Moldador de estruturas em fibra.
Montador de refractários anticorrosivos de 1.^a
Motorista de pesados.
Oleiro-acabador de loiça artística e decorativa.
Oleiro-enchedor.
Oleiro de lambugem de sanitários.
Oleiro de linha automática de loiça sanitária.
Oleiro-rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.^a
Operador de laboratório.
Vendedor especializado ou técnico de vendas.
Verificador de qualidade.
Vidrador de loiça sanitária.

Grupo 7:

Acabador de imagens e estatuetas de 1.^a
Acabador de loiça sanitária.
Afiador de ferramentas de 1.^a
Afinador de máquinas de 2.^a
Ajudante de fiel de armazém.
Ajudante de oleiro de sanitários.
Analista físico-químico de 3.^a
Apontador.
Bate-chapas de 2.^a
Caixeiro de 1.^a
Caixeiro de praça ou pracista.
Caixeiro viajante.
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de limpos de 2.^a
Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1.^a
Cobrador.
Condutor de veículos industriais leves.
Cozinheiro de 1.^a
Cronometrista.
Decorador de 1.^a
Decorador de porcelana de 2.^a
Decorador de serigrafia.
Desenhador de execução com menos de três anos.
Ecónomo.

Entalhador ou abridor de chapa de 1.^a
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados.
Escolhedor de loiça sanitária.
Estampador.
Ferreiro ou forjador de 2.^a
Filtrador de pasta.
Formista-moldista de 1.^a
Forneiro.
Fresador mecânico de 2.^a
Funileiro-latoeiro de 1.^a
Gravador de 2.^a
Gravador em telas de serigrafia.
Limador-alisador de 1.^a
Lubrificador de máquinas.
Malhador.
Mecânico de automóveis de 2.^a
Mecânico de carpintaria.
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
Motorista de ligeiros.
Oficial electricista com menos de dois anos.
Oleiro-fornista ou de lambugem de 1.^a
Oleiro-jaulista de 1.^a
Operador-afinador de máquinas.
Operador de atomizador.
Operador de enforna e desenforna.
Operador de instalação de preparação automática de pasta.
Operador de máquinas de amassar ou moer.
Operador de máquina semiautomática de olaria.
Operador de máquina tipo *roller*.
Operador de pontes rolantes.
Pintor cerâmico de 2.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a
Polidor de 2.^a
Prensador.
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros.
Preparador de telas de serigrafia.
Prospector de vendas.
Rectificador mecânico de 2.^a
Rectificador de tijolos isolantes.
Retocador de louça sanitária.
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a
Torneiro de 1.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Traçador-marcador de 2.^a
Vidrador de 1.^a

Grupo 8:

Acabador de 1.^a
Acabador de imagens e estatuetas de 2.^a
Acabador de tubos de grés.
Afiador de ferramentas de 2.^a
Afinador de máquinas de 3.^a
Ajudante de motorista.
Ajudante operador de enforna e desenforna.
Alimentador/recolhedor de loiça sanitária.
Amassador ou moedor de barros.
Arquivista técnico com mais de quatro anos.
Auxiliar de laboratório.
Bate-chapas de 3.^a

Caixeiro de 2.^a
Caixoteiro de 1.^a
Canalizador de 3.^a
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a
Carpinteiro de toco ou cofragem de 2.^a
Cromador/roleiro de 1.^a
Cozinheiro de 2.^a
Decorador de 2.^a
Demonstrador.
Desencaixador de azulejos.
Desenhador de execução tirocinante.
Despenseiro.
Desvidrador.
Embalador-empalhador.
Encarrulador ou empilhador.
Ensacador.
Entalhador ou abridor de chapas de 2.^a
Escolhedor.
Ferreiro ou forjador de 3.^a
Fogueiro de 2.^a
Formista.
Formista-moldista de 2.^a
Forneiro-ajudante.
Fresador mecânico de 3.^a
Funileiro-latoeiro de 2.^a
Impressor.
Ladrilhador ou azulejador de 2.^a
Lapidador ou polidor.
Limador-alisador de 2.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
Montador de refractários anticorrosivos de 2.^a
Oleiro-asador-colador.
Oleiro de acessórios de sanitários.
Oleiro-formista ou de lambugem de 2.^a
Oleiro-jaulista de 2.^a
Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.^a
Operador de estufas e secadores.
Operador de linha automática de louça sanitária.
Operador de máquina automática de olaria.
Operador de máquina automática de descarga.
Operador de máquina de molde, corte e carga.
Operador de máquina de plastificar.
Operador de máquina de prensar.
Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso.
Operador de máquina de triturar madeira.
Operador de máquina de vidrar.
Pedreiro/trolha de 2.^a
Pintor de construção civil de 2.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a
Polidor de 3.^a
Preparador de chamote.
Preparador de enfora.
Preparador de mostruários.
Rectificador mecânico de 3.^a
Roçador ou desbastador.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a
Tapador de portas de forno.
Torneiro de 2.^a
Torneiro mecânico de 3.^a
Trabalhador de cargas e descargas.

Traçador-marcador de 3.^a
Transportador.
Vidrador de 2.^a
Vidrador de acessórios sanitários.
Zincador.
Aprendiz de produção com mais de 18 anos, no 3.^o ano, nas categorias de:

Gravador.
Modelador.
Pintor.

Grupo 9:

Abocador.
Acabador de 2.^a
Ajudante de prensador.
Ajudante de preparador de pasta.
Alimentador/recolhedor de máquina.
Arquivista técnico com menos de 4 anos.
Auxiliar de armazém.
Cafeteiro.
Caixeiro de 3.^a
Caixoteiro de 2.^a
Condutor de transpaletas.
Condutor de vagonetas através de *charriot*.
Cromador roleiro de 2.^a
Cozinheiro de 3.^a
Desmoldador.
Embalador.
Empregado de balcão.
Enquadrador.
Escolhedor de feldspato.
Ferramenteiro com mais de um ano.
Fogueiro de 3.^a
Fotógrafo estagiário.
Funileiro-latoeiro de 3.^a
Gazeteiro.
Lavador de caulinos e areias.
Limador-alisador de 3.^a
Lubrificador auto.
Misturador.
Montista.
Operador heliográfico com mais de quatro anos.
Operador manual de balanças.
Operador de máquina de agrafar.
Operador de máquina automática.
Operador de máquina de estampar.
Operador de máquina de filetar.
Operador de máquina de lavar.
Papeleiro.
Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
Preparador de pasta de gesso.
Rebarbador.
Recolhedor de taras.
Retocador ou espanador.
Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.

Grupo 10:

Auxiliar de serviços.
Caixeiro-ajudante do 3.^o ano.
Copeiro.
Cosedor de panos.
Empregado de creche.
Empregado de refeitório.
Estagiário de analista físico-químico.
Ferramenteiro até um ano.
Fotógrafo auxiliar do 3.^o ano.

Guarda ou porteiro.
Lavador.
Operador não especializado ou servente de manutenção mecânica.
Operador heliográfico com menos de quatro anos.
Preparador.
Servente.
Tirocinante de desenhador do 1.º ano.
Trabalhador de limpezas.

Grupo 11:

Ajudante de lubrificador.
Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 2.º ano.
Caixeiro-ajudante do 2.º ano.
Impressor estagiário.
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de:
Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Pré-oficial electricista do 1.º ano.
Transportador estagiário.

Grupo 12:

Ajudante de fogueiro do 3.º ano.
Aprendiz de produção do 3.º ano.
Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 1.º ano.
Caixeiro-ajudante do 1.º ano.
Fotógrafo auxiliar do 2.º ano.
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de:
Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de:

Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.

Grupo 13:

Ajudante de electricista do 2.º ano.
Ajudante de fogueiro do 2.º ano.
Aprendiz da construção civil do 2.º ano.
Aprendiz de produção do 2.º ano.
Fotógrafo auxiliar do 1.º ano.
Impressor auxiliar.
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de:
Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.
Transportador auxiliar.

Grupo 14:

Ajudante de electricista do 1.º ano.
Ajudante de fogueiro do 1.º ano.
Aprendiz de construção civil do 1.º ano.
Aprendiz gráfico do 3.º ano.
Aprendiz de produção do 1.º ano.
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Grupo 15:

Aprendiz de electricista do 2.º ano.
Aprendiz gráfico do 2.º ano.
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Auxiliar menor do 2.º ano.
Praticante de caixeiro do 2.º ano.

Grupo 16:

Aprendiz de electricista do 1.º ano.
Aprendiz gráfico do 1.º ano.
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de:

Canalizador.
Ferreiro ou forjador.
Fresador mecânico.
Funileiro-latoeiro.
Limador-alisador.
Rectificador mecânico.
Serralheiro civil.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.

Auxiliar menor do 1.º ano.
Praticante de caixeiro do 1.º ano.

ANEXO IV

Tabelas salariais

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

Grupos	Vencimentos
02	166 200\$00
01	144 400\$00
0	113 900\$00
1	110 800\$00
2	100 300\$00
3	89 800\$00
4	83 000\$00
5	75 800\$00
6	71 500\$00
7	70 400\$00
8	69 700\$00
9	63 800\$00
10	63 800\$00
11	63 800\$00
12	63 800\$00
13	63 800\$00

Nota. — Os valores constantes nesta tabela resultam do acréscimo de 4%, com arredondamentos à centena superior, sobre a seguinte tabela, praticada no ano de 1999:

Grupos	Vencimentos
02	159 770\$00
01	138 830\$00
0	109 470\$00
1	106 470\$00
2	96 410\$00
3	86 340\$00
4	79 800\$00
5	72 840\$00
6	68 660\$00
7	67 650\$00
8	66 940\$00
9	60 790\$00
10	59 230\$00
11	53 560\$00
12	48 420\$00
13	45 630\$00

2 –Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) para o ano 2000

Grupos	Vencimentos
03	279 000\$00
02	246 700\$00
01	209 600\$00
0	182 400\$00
1	143 800\$00
2	130 000\$00
3	118 100\$00
4	112 800\$00
5	108 400\$00
5-A	100 200\$00
6	98 100\$00
7	92 600\$00
8	88 400\$00
9	83 300\$00
10	79 400\$00
11	67 800\$00
12	63 800\$00
13	63 800\$00

Grupos	Vencimentos
14	63 800\$00
15	63 800\$00
16	63 800\$00

Nota. — As empresas do subsector de pavimentos e revestimentos que têm vindo a cumprir o anterior CCT do barro vermelho garantirão um aumento mínimo de 3,5% sobre os salários efectivamente praticados, assim como cumprirão o pagamento de um subsídio de alimentação de 680\$/dia.

3 –Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica de louça sanitária para o ano 2000

Grupos	Vencimentos
03	279 000\$00
02	246 700\$00
01	209 600\$00
0	182 400\$00
1	143 800\$00
2	130 000\$00
3	118 100\$00
4	112 800\$00
5	108 400\$00
5-A	100 200\$00
6	98 100\$00
7	92 600\$00
8	88 400\$00
9	83 300\$00
10	79 400\$00
11	67 800\$00
12	63 800\$00
13	63 800\$00
14	63 800\$00
15	63 800\$00
16	63 800\$00

4 –Tabela de remunerações certas mínimas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa para o ano 2000

Grupos	Vencimentos
03	277 700\$00
02	245 500\$00
01	208 500\$00
0	181 500\$00
1	143 100\$00
2	129 400\$00
3	117 600\$00
4	112 300\$00
5	107 900\$00
5-A	99 700\$00
6	97 600\$00
7	92 200\$00
8	88 000\$00
9	82 900\$00
10	79 000\$00
11	67 500\$00
12	63 800\$00
13	63 800\$00
14	63 800\$00
15	63 800\$00
16	63 800\$00

Nota. — As empresas do subsector da cerâmica utilitária e decorativa que têm vindo a cumprir o anterior CCT do barro vermelho devem seguir o regime salarial do subsector da cerâmica estrutural, designadamente no que respeita à tabela salarial, ao respectivo regime de diuturnidades, bem como ao pagamento de um subsídio de alimentação de 680\$/dia.

5 – Tabela de remunerações certas mínimas do subsector de cerâmicas especiais (prod. refractários, electrot. e outros) para o ano 2000

Grupos	Vencimentos
03	277 700\$00
02	245 500\$00
01	208 500\$00
0	181 500\$00
1	143 100\$00
2	129 400\$00
3	117 600\$00
4	112 300\$00
5	107 900\$00
5-A	99 700\$00
6	97 600\$00
7	92 200\$00
8	88 000\$00
9	82 900\$00
10	79 000\$00
11	67 500\$00
12	63 800\$00
13	63 800\$00
14	63 800\$00
15	63 800\$00
16	63 800\$00

Nota. — Os valores constantes nas tabelas salariais acima indicadas com os n.ºs 2, 3, 4 e 5 resultam do acréscimo de 3,5%, nas duas primeiras, e de 3%, nas duas últimas, com arredondamentos à centena superior, sobre a seguinte tabela praticada no ano de 1999:

Grupos	Vencimentos
03	269 520\$00
02	238 330\$00
01	202 420\$00
0	176 160\$00
1	138 870\$00
2	125 560\$00
3	114 090\$00
4	108 950\$00
5	104 710\$00
5-A	96 750\$00
6	94 730\$00
7	89 430\$00
8	85 400\$00
9	80 460\$00
10	76 690\$00
11	65 460\$00
12	60 150\$00
13	54 110\$00
14	49 860\$00
15	45 350\$00
16	43 970\$00

Observação. — Em todos os subsectores da indústria de cerâmica, aos trabalhadores com 18 ou mais anos será garantido, no mínimo, o salário mínimo nacional (63 800\$ desde 1 de Janeiro de 2000).

Escala de trabalho por turnos

Meses	Horas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
Janeiro	0-8 8-16 16-24 Folga	A B C D	A D C B	A D B C	C D B A	C D B A	C D B A	C D A B	B D A C	B C A D	B C D A	A C D B	A C D B	A C D B	A C B D	D A A C	D A A C	B A A C	B A A C	B A C D	B A C D	B A C D	C B D A	C B D A	C B A D	D B A C	D B A C	D B A C	D B A C	D B A C	A D B C				
Fevereiro	0-8 8-16 16-24 Folga	C D B A	C D B A	C D B A	C D A B	B D A C	B C A D	B C D A	A C D B	A C D B	A C D B	D C B A	D C B A	D C B A	D A A C	B A A C	B A A C	B A A C	B A A C	B A C D	B A C D	D B A C													
Março	0-8 8-16 16-24 Folga	C D B A	C D B A	C D A B	B D A C	B C A D	B C D A	A C D B	A C D B	A C D B	A C D B	D C B A	D C B A	D C B A	D A A C	B A A C	B A A C	B A A C	B A A C	B A C D	B A C D	D B A C													
Abril	0-8 8-16 16-24 Folga	B D C A	B D C A	B C D A	A C D B	A C D B	A C D B	A C B D	D A A C	D A A C	D A A C	B A A C	B A A C	B A A C	B A A C	C B A D	C B A D	C B A D	C B A D	C B A D	C B A D	D B A C													

Meses	Horas	T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Maio	0-8	1.º	B	A	A	A	A	D	D	D	B	B	B	B	C	C	C	D	D	D	D	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	
	8-16	2.º	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	D	D	D	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	
	16-24	3.º	D	D	D	D	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	A	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	A	
	Folga	F	A	B	B	B	D	A	C	B	D	D	D	D	C	B	A	D	C	C	A	D	B	C	A	A	A	B	C	D	A	B	B	
Junho	0-8	1.º	A	A	D	D	D	B	B	B	B	C	C	C	D	D	D	A	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	-	
	8-16	2.º	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	D	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	-	
	16-24	3.º	D	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	A	A	A	A	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	D	D	D	D	B	-	
	Folga	F	B	D	A	C	B	D	D	D	C	B	A	D	C	C	A	A	D	B	C	A	A	A	A	B	C	D	A	B	B	D	-	
Julho	0-8	1.º	D	D	D	B	B	B	B	C	C	C	D	D	D	A	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	
	8-16	2.º	C	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	D	D	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	A	A	
	16-24	3.º	B	B	C	C	C	C	D	D	D	A	A	A	A	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	D	D	D	D	B	B	B	C	
	Folga	F	A	C	B	D	D	D	C	B	A	D	C	C	A	D	B	C	A	A	A	A	B	C	D	A	B	B	B	D	A	C	B	
Agosto	0-8	1.º	B	B	B	B	C	C	C	D	D	D	D	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	B	B	B	
	8-16	2.º	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	D	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	
	16-24	3.º	C	C	C	D	D	D	A	A	A	A	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	D	D	D	D	B	B	B	C	C	C	C	
	Folga	F	D	D	D	C	B	A	D	C	C	C	A	D	B	C	A	A	A	B	C	A	A	B	B	B	D	A	C	B	D	D	D	
Setembro	0-8	1.º	B	C	C	C	D	D	D	D	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	A	D	D	D	B	B	B	B	C	-	
	8-16	2.º	A	A	B	B	B	B	B	B	B	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	-	
	16-24	3.º	D	D	D	A	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	B	B	B	C	C	C	C	D	D	-	
	Folga	F	C	B	A	D	C	C	C	A	D	B	C	A	A	B	C	D	A	B	B	B	B	D	A	C	B	D	D	D	C	B	-	
Outubro	0-8	1.º	C	C	D	D	D	A	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	B	B	B	C	C	C	D		
	8-16	2.º	B	B	B	B	B	B	B	D	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	B	B	
	16-24	3.º	D	A	A	A	A	C	C	C	B	B	A	B	A	A	D	D	D	D	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	-
	Folga	F	A	D	C	C	A	A	A	D	B	C	A	A	B	A	A	A	D	B	B	B	D	D	D	C	B	D	D	C	B	A	D	
Novembro	0-8	1.º	D	D	D	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	B	B	B	B	C	C	C	D	D	D	-	
	8-16	2.º	B	B	B	B	D	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	-	
	16-24	3.º	A	A	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	D	D	D	D	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	A	A	A	-	
	Folga	F	C	C	A	D	B	C	A	A	A	B	C	D	A	B	B	B	D	A	C	C	B	D	D	D	C	B	A	D	C	C	-	
Dezembro	0-8	1.º	D	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	B	B	B	B	C	C	C	D	D	D	A	A		
	8-16	2.º	B	B	D	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	D		
	16-24	3.º	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	D	D	D	D	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	A	A	A	C	C	C		
	Folga	F	A	D	B	C	A	A	A	B	C	D	A	B	B	D	A	C	B	C	B	D	D	D	C	B	A	D	C	C	A	D		

Nota. – Esquema de horário de trabalho para turnos rotativos com a duração de quarenta horas semanais. Para este efeito, o pessoal de três turnos rotativos gozará mais uma folga quando se encontrar a trabalhar no segundo turno (das 8 às 16 horas), ou seja, de quinta-feira a quarta-feira da semana seguinte.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1999.

Pela APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

José Luis Carapinha Rei.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

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

SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2000. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Janeiro de 2000.

Depositado em 18 de Fevereiro de 2000, a fl. 32 do livro n.º 9, com o n.º 19/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que em Portugal exerçam a actividade comercial de produtos alimentares representadas pela associação empregadora outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

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

3 — A denúncia deste CCT só poderá ocorrer 10 meses após a produção de efeitos da última revisão.

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

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

6 — As negociações terão a duração máxima de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva, nos termos previstos no presente CCT.

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

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.ª

Condições mínimas de admissão

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

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

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

Cláusula 4.ª

Contrato de trabalho

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

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho.

2 — No acto de admissão deverá ser fornecido ao trabalhador um exemplar deste CCT e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, nas condições previstas na lei, sendo obrigatoriamente reduzido a escrito.

2 — As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a XI;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais V a VIII;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a IV.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes estiver a fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- d) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho,

nomeadamente no que concerne à higiene, saúde e segurança no trabalho;

- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e facilitar a formação académica, profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos das cláusulas 83.^a e 84.^a deste CCT;
- f) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- h) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, instituições de segurança social, membros de comissões de trabalhadores, comissões paritárias, ou outras organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as funções e tarefas que lhe forem atribuídas e comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade empregadora ou a quem a represente em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho e dar especial atenção à aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- j) Esforçar-se por aumentar o seu nível cultural e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou compensar créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer outros descontos ou deduções fora dos casos expressamente previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 26.^a;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 63.^a

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

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

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

Cláusula 11.^a

Enquadramento profissional

1 — As diversas categorias profissionais integram as carreiras previstas no anexo II e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

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

Cláusula 12.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos ou 180 interpolados dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às situações de substituição temporária de um trabalhador.

Cláusula 13.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

2 — Acessoriamente e mantendo-se a função normal como actividade principal, pode a entidade empregadora encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com aquela.

3 — Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas nem afins ao objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Período e horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste CCT, compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios, as oito horas diárias nem as quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados na empresa.

Cláusula 15.^a

Organização da duração do trabalho

1 — Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência de 12 meses, o qual deve corresponder ao ano civil, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;
- b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as quarenta e oito horas;
- c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as duas horas;
- d) Por acordo individual entre a entidade empregadora e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- e) Qualquer alteração ao horário de trabalho tem de obter previamente o acordo expresso do trabalhador ou trabalhadores envolvidos.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3 — Para além dos intervalos de descanso previstos no n.º 2 e dentro dos limites aí estabelecidos, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve convencionar-se outro com a frequência e a duração que as partes acordarem, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

4 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas seguidas.

5 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados.

Cláusula 16.^a

Alterações ao horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho poderá ser temporariamente acrescido até duas horas diárias, mas sem ultrapassar o limite de dez horas por dia e quarenta e oito horas por semana, desde que tal modificação de horário seja comunicada ao trabalhador com pelo menos oito dias de antecedência.

2 — À prestação de trabalho cuja duração seja fixada nos limites máximos previstos no número anterior não pode acrescer a exigência de trabalho suplementar.

3 — O acréscimo de trabalho previsto no n.º 1 não conta para efeitos de trabalho suplementar e terá de ser compensado num período máximo de oito semanas ou adicionado aos dias de férias, cabendo a opção ao trabalhador.

Cláusula 17.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias seguidos e completos de descanso semanal, sendo o primeiro dia considerado complementar e o segundo obrigatório.

2 — Nos estabelecimentos onde não haja prestação de trabalho ao sábado de tarde e ao domingo, ou apenas ao domingo, o meio dia, ou o dia de descanso semanal complementar em falta, será gozado em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

3 — Nos estabelecimentos em que prestem serviço cinco ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde ou a manhã imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório semanal.

4 — Por acordo expresso e específico para o efeito, o trabalhador e a entidade empregadora podem acordar que os dois dias de descanso semanal podem ser gozados de forma diversa da prevista nos números anteriores.

5 — O dia de descanso semanal obrigatório terá de coincidir com pelo menos 15 domingos em cada ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias.

6 — O trabalho prestado ao domingo dá direito ao subsídio previsto na cláusula 55.^a

7 — Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação directa com os serviços comerciais e de quem não dependa o bom funcionamento da actividade comercial, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras à Inspeção-Geral do Trabalho, os trabalhadores que

dêem a sua concordância e se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exerçam habitualmente a sua actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao descanso semanal e feriados obrigatórios, nem dispensa do dever geral de assiduidade.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 60.^a

Cláusula 19.^a

Tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.

2 — A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.

3 — No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4 — A duração do trabalho convencionada só pode ser modificada por acordo entre as partes.

5 — Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo ou o inverso.

6 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base na proporção do respectivo período de trabalho semanal e em referência a paga na empresa para a respectiva categoria profissional ou, na falta desta, à fixada para a respectiva categoria na tabela anexa a este CCT.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efectivo.

8 — O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento:

- a) 50 % para estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores;
- b) 20 % para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores.

9 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Será permitida a realização de trabalho suplementar nos casos a seguir indicados:

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

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

4 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias em dia útil e às horas correspondentes ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar no total as duzentas horas anuais.

5 — A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

6 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

7 — É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado idóneo.

8 — Não se considera trabalho suplementar:

- a) O que não for expressamente determinado pela entidade empregadora;
- b) O prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, excepto se em dia feriado ou em dia(s) de descanso semanal;
- c) O prestado para compensar suspensão de actividade imediatamente anterior ou posterior a feriado ou dia de descanso semanal («pontes»), quando haja acordo entre as partes.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar -descanso compensatório

1 — Nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia

feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes ou, por acordo entre as partes, adicionado ao período de férias.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22 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 pelo menos quatro horas de trabalho efectuado.

3 — O trabalho normal nocturno não pode ser prestado em período superior a oito horas.

4 — O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 54.^a

Cláusula 23.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — O trabalho em regime de turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida.

2 — Na prestação de trabalho em regime de turnos considera-se ciclo de horário o número de semanas necessário ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho.

3 — A organização dos horários de trabalho em regime de turnos deve obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando o respectivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- e) O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo, pelo menos 15 vezes em cada ano;
- f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal.

4 — A prestação de trabalho em regime de turnos dá ao trabalhador o direito a receber a remuneração especial prevista na cláusula 56.^a

Cláusula 24.^a

Organização do trabalho por turnos

1 — É necessário requerer ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade a aprovação dos horários em regime de turnos.

2 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a organização dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — A mudança de horário de trabalho de trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação da empresa onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um local de trabalho, nos termos do número anterior, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste CCT.

3 — Os trabalhadores cuja actividade tenha um carácter ambulatório ou itinerante reportarão à sede ou filial da entidade empregadora.

Cláusula 26.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sempre que tal necessidade resulte da mudança, total ou parcial, das instalações da empresa onde aquele presta serviço, desde que tal não cause prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 63.^a

3 — Para efeitos do número anterior tem o trabalhador de invocar os prejuízos que sofrerá decorrentes da mudança, competindo à entidade patronal, se não concordar, provar que da transferência não resulta prejuízo para aquele.

4 — Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

5 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência.

6 — Quando a transferência do local de trabalho não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas,

designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 27.^a

Deslocações em serviço

1 — As deslocações em serviço consistem na realização temporária da prestação de trabalho em local diverso do local de trabalho.

2 — As despesas resultantes das deslocações em serviço são da responsabilidade da entidade patronal, nomeadamente transporte, alojamento e alimentação.

3 — Se o trabalhador e a entidade empregadora assim o acordarem, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 28.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 22 dias úteis remuneradas em cada ano civil.

1.1 — O período de férias a gozar em 2001 terá a duração de 23 dias úteis.

1.2 — O período de férias a gozar em 2002 terá a duração de 24 dias úteis.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 30.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro ou por período inferior em diferente época do ano.

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

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

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

Cláusula 31.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

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

Cláusula 32.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — A redução do período de férias nos termos do n.º 3 da cláusula 44.^a não implica redução correspondente na retribuição.

Cláusula 33.^a

Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação de regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao tra-

balhador desde que, no primeiro caso, este der 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 exercem 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 patronal.

Cláusula 34.^a

Marcação

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador e pode, na base do cálculo até ao termo de um período de referência, ter o respectivo gozo antecipado.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

4 — No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

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

7 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 35.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 36.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora na falta de acordo a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 34.^a

2 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

Cláusula 37.^a

Interrupção

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos 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 o trabalhador tenha direito.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

4 — O gozo dos dias de férias compreendido ainda no período anteriormente marcado prosseguirá logo

após a alta, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

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

Cláusula 38.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 39.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

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

SECÇÃO II

Feriados e faltas

Cláusula 40.^a

Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

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

2 — Além dos obrigatórios, são para todos os efeitos considerados feriados os seguintes:

- a) O feriado municipal da localidade em que esteja fixado o local de trabalho;

- b) A terça-feira de Carnaval, ou outro dia à escolha do trabalhador quando o estabelecimento não encerre.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade empregadora, com informação aos sindicatos.

Cláusula 41.^a

Conceito de faltas

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

2 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

Cláusula 42.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) Por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As dadas pelos membros dos órgãos sociais das associações sindicais ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, no exercício das respectivas actividades nos termos do disposto na lei e nas cláusulas deste CCT;
- e) As motivadas pela prestação de provas de exames em estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, nos termos da lei aplicável;
- f) As motivadas pela necessidade de prestar assistência urgente e inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- g) Por doença ou acidente do trabalhador;
- h) As motivadas pelo cumprimento de obrigações legais;
- i) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário nos termos da lei;
- j) Em caso de doação gratuita de sangue, até um dia, e nunca por mais de uma vez por trimestre;
- k) As dadas pelo pai no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, até cinco dias úteis seguidos ou interpolados;

- l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora ou superior hierárquico com poderes para o efeito.

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

Cláusula 43.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade empregadora por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As imprevisíveis serão comunicadas, por qualquer meio, no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — A entidade empregadora tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, implicando a não apresentação da prova no prazo de oito dias úteis a contar da data em que for solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, a não justificação da falta.

Cláusula 44.^a

Efeitos e descontos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, com as seguintes excepções quanto à retribuição:

- a) As dadas ao abrigo da alínea f) do n.º 1 da cláusula 42.^a para além de 2 dias seguidos ou 30 interpolados, no espaço de um ano;
- b) As dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula 42.^a, para além dos créditos de horas concedidos por lei e por este regulamento;
- c) As faltas por motivo de doença ou acidente, quando o trabalhador tiver direito a subsídio nos termos do regime geral da segurança social, bem como as faltas decorrentes de doença profissional ou acidente de trabalho quando o trabalhador tiver direito a subsídio pago por entidade seguradora.

2 — As faltas previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 42.^a poderão ser remuneradas ou não, conforme acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora no momento da autorização.

3 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei, podendo ser substituída, no caso de o trabalhador assim expressamente o declarar preferir, a perda da retribuição por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias de férias.

4 — No caso da apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta

minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal, respectivamente.

Cláusula 45.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a termo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 46.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, que não serão remunerados, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 47.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição, nos termos do presente CCT, as remunerações a que o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2 — Para efeitos deste CCT, a retribuição é integrada pela remuneração base mensal correspondente à categoria profissional e escalão remuneratório, pelas remunerações variáveis, quando as houver, pelos subsídios de turno, especial de funções e de isenção de horário de trabalho, sempre que a eles o trabalhador tiver direito, a que acrescerão os montantes devidos a título de subsídios de férias e de Natal.

3 — As remunerações base mensais devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo III ao presente CCT.

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

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

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

Cláusula 48.^a

Prestações não retributivas

Não são consideradas retributivas as seguintes remunerações:

- a) Prémios de produtividade ou outras prestações ligadas ao desempenho profissional do trabalhador;
- b) Ajudas de custo;
- c) Remuneração de trabalho suplementar, salvo quando tenha carácter habitual e regular;
- d) Gratificações ocasionais;
- e) Participação nos lucros;
- f) Subsídio para falhas e outros análogos directamente ligados à função.

Cláusula 49.^a

Retribuição mista

1 — Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2 — A parte certa da retribuição não pode ser inferior à prevista neste CCT para a respectiva categoria profissional.

3 — Quando a parte variável estiver directamente ligada às vendas efectuadas pelo trabalhador, é a todo o tempo possível aos empregadores e trabalhadores negociar as percentagens de cálculo da parte variável, em função de razões estruturais ou conjunturais que impliquem alterações de preços de bens ou serviços. Os acordos estabelecidos serão sempre reduzidos a escrito.

4 — O pagamento do valor da retribuição variável ocorrerá no final do mês seguinte ao das vendas efectuadas ou noutra data que venha a ser acordada entre a entidade empregadora e o trabalhador.

5 — Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 50.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do

mês anterior àquele em que for gozado o maior período de férias, ou noutra data que corresponda à prática habitual da empresa.

3 — No ano de admissão o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro ou até 15 de Dezembro.

3 — Nos casos em que o trabalhador ainda não tenha um ano de antiguidade, ou cesse o contrato antes da data do pagamento dos subsídios, ou, ainda, quando ocorreu suspensão do contrato por impedimento prolongado, o subsídio será pago na proporção dos meses e dias de prestação de serviço efectivo no ano civil a que respeita.

Cláusula 52.^a

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

Cláusula 53.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar e em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100% sobre o valor da remuneração horária.

2 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 54.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 50% do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

Cláusula 55.^a

Subsídio de domingo

1 — Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de valor correspondente a um dia normal de trabalho, calculado de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 4 da cláusula 47.^a

2 — No caso dos trabalhadores a tempo parcial, em que o período normal de trabalho diário é variável, o valor do subsídio corresponderá ao mais elevado entre a média diária de horas de trabalho semanal e o número de horas trabalhado no domingo em causa, mas nunca inferior a quatro.

Cláusula 56.^a

Subsídio de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos tem direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

- a) 25 % da remuneração base mensal, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis;
- b) 20 % da remuneração base mensal no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);

2 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração, devida por trabalho nocturno.

3 — Só haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de remuneração.

4 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respectivo.

Cláusula 57.^a

Subsídio especial de funções

1 — A nomeação formal por escrito para o exercício temporário de funções de coordenação institucional de grupo ou equipa dará lugar ao pagamento de um subsídio de valor equivalente a, pelo menos, 10 % da remuneração base mensal, o qual acrescerá a essa remuneração.

2 — O pagamento do subsídio referido no número anterior apenas é devido enquanto o trabalhador se mantiver no desempenho daquelas funções.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 500\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo, não é devido o subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 59.^a

Subsídio de falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento será atribuído um subsídio mensal para falhas adequado à responsabilidade inerente aos valores movimentados, de valor correspondente a, pelo menos, 5 % do nível salarial IX-C.

2 — Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora a expensas suas.

3 — No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 60.^a

Subsídio por IHT

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio mensal, que não será inferior ao valor correspondente a 20 % da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 62.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 63.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da empresa;
- b) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — Nos casos de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador ou de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor da indemnização será de 1,5 meses de retribuição por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 64.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade empregadora deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo e da cláusula 68.^a

Cláusula 67.^a

Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste CCT ou na lei.

2 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àqueles em que a entidade empregadora teve conhecimento da infracção.

3 — Nos processos disciplinares o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis, prorrogável uma única vez, por igual período, a solicitação expressa do trabalhador.

4 — A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias seguintes à decisão.

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

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 68.^a

Despedimento

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, para proceder ao despedimento tem a entidade empregadora de efectuar processo disciplinar, nos termos e com as formalidades previstos e descritos na lei, sob pena de o despedimento ser declarado ilícito.

Cláusula 69.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 70.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas textos, convocações, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3 — As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

Cláusula 71.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de oito horas mensais remuneradas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidade previstas na lei.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 72.^a

Direito de reunião

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da nor-

malidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 73.^a

Quotização sindical

A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual.

Cláusula 74.^a

Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram e a título permanente, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

Cláusula 75.^a

Direito à informação

As empresas têm o dever de prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 76.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem, por escrito e com comprovativo adequado da sua situação, a entidade empregadora.

Cláusula 77.^a

Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 78.^a

Licença por paternidade

1 — O pai trabalhador tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

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

2 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 14 dias.

Cláusula 79.^a

Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 81.^a

2 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

Cláusula 80.^a

Licença por adopção

1 — Em caso de adopção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 81.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

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

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

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

tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 82.^a

Protecção da saúde e segurança

1 — A entidade empregadora tem de avaliar as condições de prestação do trabalho, de modo a determinar qualquer risco para a saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como eventuais repercussões sobre a gravidez ou amamentação e medidas a tomar.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde das trabalhadoras, deve a entidade empregadora tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

Cláusula 83.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade empregadora tem de garantir especiais condições de trabalho aos menores, a fim de potenciar o seu bom e saudável desenvolvimento físico, social e profissional.

2 — Os jovens trabalhadores poderão ser alvo de especiais acções de formação no posto de trabalho, bem como deverão ser incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade ou a frequentar estágios qualificantes e de inserção numa carreira profissional.

Cláusula 84.^a

Formação profissional

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 85.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este CCT aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir, directamente ou através de companhia seguradora, um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no n.º 2.

5 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 86.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — As empresas abrangidas por este CCT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com excepção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 87.^a

Benefícios complementares

1 — As empresas poderão instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2 — A instituição de tais benefícios dependerá sempre da dimensão e da capacidade económica das empresas, mas deve ter-se sempre presente o objectivo da uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores.

3 — Mantêm-se no âmbito do contrato individual de trabalho de cada trabalhador os benefícios e regalias sociais existentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 88.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

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

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela higiene, segurança e saúde no trabalho.

4 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos ou nomeados nos termos previstos na lei.

Cláusula 89.^a

Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão directamente, em associação ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

CAPÍTULO XIV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 90.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da ANACPA e três em representação da FETESE, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e da Solidariedade para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste CCT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 91.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 92.^a

Centro de arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a constituir um centro de arbitragem institucionalizada para conflitos individuais de trabalho que envolvam trabalhadores e entidades empregadoras a quem este CCT seja aplicável.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 93.^a

Regras de transição e integração

1 — Após a definição da nova categoria profissional de entre as previstas no anexo I, os trabalhadores serão integrados no escalão salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua remuneração base mensal em 1 de Janeiro de 2000 (escalão salarial igual ou imediatamente inferior).

2 — Para determinação da remuneração base mensal em 1 de Janeiro de 2000 deverão ser adoptados os seguintes procedimentos:

- a) Serão incorporadas na remuneração base as diurnidades, quando existam, e todas as outras prestações que o trabalhador aufera por força de convenção colectiva de trabalho anteriormente aplicável e que não estejam previstas neste CCT.
- b) Após a incorporação, se a ela houver lugar, será a remuneração base mensal actualizada em 3,5%. Esta actualização não será exigível, no todo ou em parte, se a entidade empregadora tiver procedido, voluntariamente ou por força de convenção colectiva de trabalho anteriormente aplicável, à actualização da remuneração base do trabalhador depois de 1 de Janeiro de 2000 e em percentagem igual ou superior a 3,5%.

3 — A contagem do tempo de permanência no novo escalão salarial para efeitos de progressão inicia-se em 1 de Janeiro de 2000, relevando, todavia, para efeitos de posicionamento e progressão o tempo de permanência na categoria, escalão, nível ou grau anteriores, desde que tenham prevista progressão automática.

4 — Quando haja equivalência de vencimentos de níveis salariais diferentes dentro da mesma categoria profissional, a integração será sempre feita para o nível superior a que corresponde a remuneração base.

Cláusula 94.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

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

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela enti-

dade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 95.^a

Maior favorabilidade global

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

ANEXO I

Definição de funções

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza o meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar de cozinha. — É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação de refeições.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que numa unidade comercial com área de venda contínua superior a 2000 m² organiza, controla e dirige as actividades de um departamento sob a orientação de um director de loja.

Chefe de secção administrativa. — É o trabalhador que organiza, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma secção da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Chefe de secção/operador encarregado. — É o trabalhador que numa unidade comercial coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de *stocks* e pela conta de exploração.

Chefe de serviços. — É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores.

Conferente. — É o trabalhador que num entreposto controla, regista e confere entradas e ou saídas de material do armazém, sendo responsável pela actualização dos elementos de informação correspondentes.

Coordenador de lojas. — É o trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas de venda contínua até 500 m².

Cortador. — É o trabalhador que procede ao desmancho de reses e à preparação, corte e embalagem das carnes. É responsável, na sua área, pelo atendimento de clientes e pela conservação e limpeza dos utensílios com que trabalha.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera, cozinha e emprata os alimentos destinados às refeições. Participa na elaboração e composição das ementas. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros que utiliza, bem como pela limpeza dos utensílios da cozinha. É responsável pelo registo da actividade e consumo das matérias-primas.

Director-geral. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela coordenação das grandes áreas de actividade da empresa. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas.

Director de loja. — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige unidades comerciais com área de venda contínua superior a 2000 m².

Empregado de mesa/balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão e ou de mesa, atende e serve os clientes e procede à arrumação, limpeza e conservação de mesas, bar, balcão ou *snack*.

Empregado de serviço externo. — É o trabalhador que, normal e predominantemente fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega e recolha de documentos, podendo ainda efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado de loja A. — É o trabalhador, que com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m² e 1000 m², ou que tenha menos de 500 m², um número de trabalhadores superior a seis.

Encarregado de loja B. — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m² e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Gerente de loja. — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

Gestor de produto. — É o trabalhador que analisa estudos de mercado, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Selecciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe e controla a realização de acções promocionais dos produtos da sua responsabilidade.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

Operador de loja. — É o trabalhador que na unidade comercial desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente aquelas ligadas com a recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação quer o respectivo posto de trabalho, quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas.

Operador qualificado. — É o trabalhador que numa unidade comercial, na dependência de hierarquia superior, para além das funções atribuídas aos operadores, se ocupa de serviços especializados e de maior responsabilidade, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores.

Panificador. — É o trabalhador que executa todas as tarefas inerentes ao fabrico de pão e produtos afins, designadamente amassa, prepara, corta, pesa e enrola a massa a panificar e controla a cozedura. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas com que trabalha. É responsável pelo registo da actividade e consumo das matérias-primas.

Pasteleiro. — É o trabalhador que prepara as massas, os cremes, os xaropes de recheio e as coberturas, vigia a cozedura dos produtos confeccionados e procede à decoração e acabamento dos produtos finais. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros que utiliza, bem como pela limpeza dos utensílios e maquinaria da área onde trabalha. Participa e colabora na realização de inventários de existências da secção.

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.

Secretário. — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Servente/ajudante de motorista. — É o trabalhador que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa ainda tarefas indiferenciadas e acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de actividade.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Supervisor de secção. — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de uma determinada secção num grupo de lojas de acordo com as orientações determinadas pela respectiva hierarquia.

Supervisor de zona. — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de um grupo de lojas com áreas de venda contínua entre 500 m² e 2000 m², numa determinada zona e de acordo com as orientações da hierarquia respectiva.

Técnico. — É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas e ou que envolvam análise e interpretação de resultados, procedendo ao seu tratamento e sistematização. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

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

Técnico superior. — É o trabalhador, normalmente habilitado com uma licenciatura, de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos e cujas funções consistem na realização, em qualquer das áreas da empresa, de estudos e análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade empregadora.

Vigilante. — É o trabalhador que vela pela segurança das instalações, mercadorias e pessoas, verificando e comunicando as anomalias detectadas; verifica e regista

a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de laboração; presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações solicitadas.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

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

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

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

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

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

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

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

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

Artigo 4.º

Promoções e progressões

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

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

3 — As progressões far-se-ão:

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

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

5 — Como excepção única, o trabalhador que atinja o nível salarial XI-F progredirá para o nível X-D ao fim de três anos, sem prejuízo do disposto no n.º 4 deste artigo.

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

Artigo 5.º

Estágio

1 — A admissão para as categorias profissionais constantes dos níveis salariais V a XI do anexo III poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

2 — O estágio terá a duração máxima de seis meses, durante os quais o trabalhador auferirá uma remuneração base mensal que não pode ser inferior a 80 % da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

3 — Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão durante um período equivalente ao da duração para ele prevista, desde que documentado.

ANEXO III

Tabela de remunerações base mensais
(em vigor entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2000)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais			
		A	B	C	D
I	Director-geral II	302 536\$00	317 663\$00	333 546\$00	350 223\$00
II	Director-geral I	261 342\$00	274 409\$00	288 129\$00	302 536\$00
III	Director de loja II				
	Chefe de departamento II	225 757\$00	237 045\$00	248 897\$00	261 342\$00
	Director de loja I				
	Gerente de loja II				
	Supervisor de zona II				
	Técnico superior IV				
IV	Chefe de departamento I	195 017\$00	204 768\$00	215 007\$00	225 757\$00
	Chefe de serviços II				
	Coordenador de lojas II				
	Gerente de loja I				
	Gestor de produto II				
	Supervisor de zona I				
	Técnico administrativo IV				
	Técnico de informática IV				
	Técnico IV				
	Técnico superior III				
V	Chefe de serviços I	168 463\$00	176 887\$00	185 731\$00	195 017\$00
	Coordenador de lojas I				
	Encarregado de loja A-II				
	Gestor de produto I				
	Supervisor de secção				
	Técnico administrativo III				
	Técnico III				
	Técnico de informática III				
	Técnico superior II				
	Vendedor VI				
VI	Chefe de secção/op. encarregado II	145 525\$00	152 801\$00	160 441\$00	168 463\$00
	Chefe de secção administrativa				
	Cortador qualificado				
	Encarregado de loja A-I				
	Encarregado de loja B-II				
	Técnico administrativo II				
	Técnico II				
	Técnico de informática II				
	Técnico superior I				
	Vendedor V				
VII	Assistente administrativo IV	125 710\$00	131 995\$00	138 595\$00	145 525\$00
	Chefe de secção/op. encarregado I				
	Cortador III				
	Cozinheiro qualificado				
	Encarregado de loja B-I				
	Motorista III				
	Operador qualificado				
	Panificador qualificado				
	Pasteleiro qualificado				
	Secretário II				
	Técnico administrativo I				
	Técnico I				
	Técnico de informática I				
	Vendedor IV				

Lisboa, 2 de Fevereiro de 2000.

Pela ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Entrado em 10 de Fevereiro de 2000.

Depositado em 14 de Fevereiro de 2000, a fl. 32 do livro n.º 9, com o n.º 15/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante simplesmente designada por convenção, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Incêndio, Roubo e Fogo e pela AES — Associação de Empresas de Segurança e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Emprego e da Solidariedade a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de vigilância e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3 a 5 —

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.ª

Remuneração de trabalho

1 a 3 —

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou de empregado de serviços externos têm direito a um abono mensal para falhas, respectivamente no valor de 6530\$ e de 5870\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 — Os trabalhadores que exerçam as funções de cobrador têm direito a um abono para falhas de 5870\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

6 —

7 —

Cláusula 27.ª-A

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 80\$ por cada dia de trabalho prestado.

2 — O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

Cláusula 28.ª

Deslocações

1 —

2 —

a)

b) À concessão dos abonos a seguir indicados, desde que, ultrapassando, um raio superior a 50 km, obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou pernoitar fora da localidade habitual:

Almoço ou jantar — 1635\$;
Dormida e pequeno-almoço — 4930\$;
Diária completa — 8200\$.

3 —

a)

b)

4 —

ANEXO III

Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas
0	Director de serviços	191 450\$00
I	Analista de sistemas	180 850\$00
	Contabilista/técnico de contas	
II	Chefe de serviços	170 250\$00
	Chefe de serviços de vendas	
III	Chefe de divisão	159 700\$00
	Programador de informática	
IV	Chefe de secção	148 850\$00
	Chefe de vendas	
	Secretária de gerência ou de administração	
V	Encarregado de electricista	141 450\$00
	Encarregado de armazém	
VI	Assistente administrativo	131 750\$00
	Secretária de direcção	
	Chefe de brigada/supervisor	
VII	Técnico de electrónica	126 100\$00
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme	121 050\$00
	Vigilante-chefe/controlador	
IX	Primeiro-escriturário	120 000\$00
X	Caixa	116 550\$00
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XI	Fiel de armazém	110 350\$00
XII	Empregado de serviços externos	108 450\$00
	Prospector de vendas	
	Recepcionista	
XIII	Segundo-escriturário	106 900\$00
XIV	Cobrador	105 550\$00
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de	103 900\$00
	alarme do 2.º ano	
XVI	Terceiro-escriturário	100 400\$00
XVII	Telefonista	100 000\$00
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro	
XVIII	Empacotador	90 050\$00
	Servente ou auxiliar de armazém	
XIX	Pré-oficial electricista de sistemas de	87 800\$00
	alarme do 1.º ano	

Nível	Categorias	Retribuições mínimas
XX	Estagiário do 2.º ano	82 000\$00
	Trabalhador de limpeza	
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de	79 600\$00
	alarme do 2.º ano	
XXII	Estagiário do 1.º ano	72 900\$00
XXIII	Ajudante de electricista de sistemas de	67 500\$00
	alarme do 1.º ano	
XXIV	Paquete	62 500\$00
	Aprendiz de electricista de sistemas de	
	alarme do 2.º período	
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de	56 450\$00
	alarme do 1.º período	

Nota. — Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — 7410\$/mês;
 Escalador — 25 010\$/mês;
 Rondista de distrito — 18 490\$/mês;
 Transporte de valores — 197\$/hora;
 Caixa — 6530\$;
 Empregado de serviços externos — 5870\$;
 Cobrador — 5870\$;
 Deslocações:

Almoço ou jantar — 1635\$;
 Dormida e pequeno-almoço — 4930\$;
 Diária completa — 8200\$.

Lisboa, 17 de Janeiro de 2000.

Pela AES — Associação das Empresas de Segurança:

(Assinatura ilegível.)

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio 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:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

Maria Amélia Lourenço.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Energia:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Fevereiro de 2000.

Depositado em 15 de Fevereiro de 2000, a fl. 32 do livro n.º 9, com o n.º 17/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 —

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade a extensão deste CCT por alargamento de âmbito a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de limpeza ou outras actividades similares, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 —

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3 —

4 —

5 —

6 —

CAPÍTULO II

Da admissão

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Limpeza, portaria, vigilância e actividades diversas

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade mínima obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, guarda, porteiro, pacote e supervisor.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as encarregadas, que devem saber ler e escrever.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Contínuos e lavadores de vidros — 18 anos;
- b) Guardas, porteiros, encarregados e supervisores — 18 anos.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT ingressam na carreira de profissional de escritório, sempre que haja vaga ou lugar a novas admissões, desde que tenham completado o curso geral do ensino secundário ou equivalente e tenham pelo menos mais de 18 meses de antiguidade na empresa. Para os que tenham menos de 18 meses de antiguidade, e no caso de necessidade de novas admissões para profissionais de escritório, estes tem direito de preferência em igualdade de circunstâncias com os outros concorrentes. Para efeitos deste número, sempre que haja mais de um trabalhador em igualdade de circunstâncias, terá direito aquele que tiver maior antiguidade.

5 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

J) Jardineiros

1 — Jardineiro — idade mínima de admissão: 16 anos.

2 — Ajudantes de jardineiros — os ajudantes de jardineiros que completem dois anos, seguidos ou intermitentes, de prática ascenderão imediatamente a jardineiros.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual, o trabalhador tem direito a receber como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — *(Redacção do anterior n.º 1.)*

3 — *(Redacção do anterior n.º 2.)*

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixas ou de cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 3720\$ ou de 2970\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

5 — *(Redacção do anterior n.º 4.)*

6 — *(Redacção do anterior n.º 5.)*

7 — *(Redacção do anterior n.º 6.)*

8 — *(Redacção do anterior n.º 7.)*

9 — *(Redacção do anterior n.º 8.)*

- 10 — (Redacção do anterior n.º 9.)
 11 — (Redacção do anterior n.º 10.)
 12 — (Redacção do anterior n.º 11.)
 13 — (Redacção do anterior n.º 12.)

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de 140\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Aos trabalhadores a tempo parcial aplicar-se-á o disposto na Lei n.º 103/99, de 26 de Julho.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1 —

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 2290\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — Para efeitos do previsto no número anterior, o sindicato respectivo informará a empresa, por escrito, da intenção de exercer aquele direito e da identificação dos utilizadores do conjunto de crédito de horas remuneradas.

Cláusula 62.^a

Trabalhador/a-estudante

Aos trabalhadores-estudantes são assegurados todos os direitos estabelecidos no anexo III deste contrato.

ANEXO I

Definição de funções

A) Portaria, vigilância, limpeza e actividades diversas

Encarregado. — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

Trabalhador de limpeza em hotéis. — É o trabalhador que, predominantemente, exerce a sua actividade em unidades hoteleiras, arrumando os quartos e competindo-lhe a mudança de roupas e a feitura de camas.

J) Jardineiros

1 — **Encarregado de jardineiro.** — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de jardinagem, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de jardinagem. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

2 — **Jardineiro.** — É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores.

3 — **Ajudante de jardineiro.** — É o trabalhador de jardins que coadjuva os jardineiros, cooperando com eles, e executa trabalhos de menor responsabilidade.

A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral	107 090\$00
II	Supervisor	100 290\$00
III	Encarregado geral	93 400\$00
	Encarregado de lavador de viaturas	
	Encarregado de lavador de vidros	
IV	Encarregado de lavador-encerador	87 630\$00
	Lavador de vidros	
	Encarregado de limpador de aeronaves ...	
V	Lavador de viaturas (a)	84 200\$00
	Encarregado de trabalhadores de limpeza hospitalar	
	Encarregado de lavador limpador	
VI	Encarregado de lavador vigilante	80 200\$00
	Encarregado de limpeza	
	Lavador-encerador	
	Limpador de aeronaves	
VII	Trabalhador de limpeza hospitalar	77 620\$00
	Lavador limpador	
	Cantoneiro de limpeza	
	Trabalhador de serviços gerais	
IX	Lavador vigilante	75 750\$00
	Trabalhador de limpeza em hotéis	
IX	Trabalhador de limpeza (b)	74 070\$00

(a) Inclui a fracção de subsídio nocturno que vai além de 30 %.

(b) Quando exercer, normal e predominantemente, as funções em esgotos e fossas, será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

Nota. — Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.^a

B) Trabalhadores jardineiros

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Encarregado de jardineiro	93 400\$00
II	Jardineiro	87 630\$00
III	Ajudante de jardineiro	80 220\$00

Nota. — Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.^a

C) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços	225 250\$00
II	Chefe de departamento	194 440\$00
	Analista de informática	
III	Chefe de divisão	155 860\$00
IV	Chefe de serviços	
	Contabilista	144 440\$00
	Tesoureiro	
	Programador de informática	
V	Chefe de secção	
	Planeador de informática de 1. ^a	132 930\$00
	Chefe de vendas	
	Caixeiro-encarregado geral	
	Guarda-livros	
VI	Subchefe de secção	
	Operador de computador de 1. ^a	121 680\$00
	Planeador de informática de 2. ^a	
	Encarregado de armazém	
	Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção	
	Inspector de vendas	
	Secretário de direcção	
	Correspondente de línguas	
VII	Primeiro-escriturário	
	Operador de registo de dados de 1. ^a	109 810\$00
	Controlador de informática de 1. ^a	
	Operador de computador de 2. ^a	
	Estagiário de planeador de informática	
	Caixa	
	Operador mecanográfico	
	Fiel de armazém	
	Vendedor	
	Oficial electricista	
	Motorista	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	
	Canalizador-picheleiro de 1. ^a	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
VIII	Segundo-escriturário	
	Controlador de informática de 2. ^a	104 180\$00
	Operador de registo de dados de 2. ^a	
	Estagiário de operador de computador	
	Conferente de armazém	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	
	Canalizador-picheleiro de 2. ^a	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Cobrador	
	Manobrador de viaturas	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
IX	Terceiro-escriturário	
	Estagiário de operador de registo de dados	
	Estagiário de controlador de informática	
	Pré-oficial electricista	98 630\$00
	Afinador de máquinas de 3. ^a	
	Canalizador-picheleiro de 3. ^a	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Distribuidor	
	Telefonista	
X	Estagiário do 2.º ano	
	Dactilógrafo do 2.º ano	83 500\$00
	Contínuo	
	Porteiro	
	Guarda ou vigilante	
XI	Estagiário do 2.º ano	
	Dactilógrafo do 1.º ano	76 800\$00
	Praticante de metalúrgico do 2.º ano	
	Ajudante de electricista do 2.º período	
	Servente de armazém	
XII	Praticante de metalúrgico do 1.º ano	
	Ajudante de electricista do 1.º período	67 490\$00
	Paquete (16 e 17 anos)	
	Praticante de armazém do 3.º ano	
XIII	Praticante de armazém do 2.º ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano	62 830\$00
	Aprendiz de electricista do 2.º ano	
	Paquete (15 e 14 anos)	
XIV	Praticante de armazém do 1.º ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano	52 240\$00
	Aprendiz de electricista do 1.º ano	

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2000.

Pela Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, e Actividades Diversas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO III

Estatuto do trabalhador-estudante

Artigo 1.º

Objecto do diploma

O presente diploma contém o regime jurídico do trabalhador-estudante, sem prejuízo dos direitos e regalias

consignados em legislação ou regulamentação de trabalho mais favorável.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 — Para efeitos de aplicação do presente diploma, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem, independentemente do vínculo laboral, ao serviço de uma entidade pública ou privada e que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Ficam ainda abrangidos pelas disposições constantes neste regulamento, com excepção dos artigos 3.º, 4.º, 6.º e 10.º, n.º 1, os estudantes que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Sejam trabalhadores por conta própria;
- b) Frequentem cursos de formação profissional ou programas de ocupação temporária de jovens, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

3 — Não perdem o estatuto de trabalhador-estudante aqueles que, estando por ele abrangidos, sejam entretanto colocados na situação de desemprego involuntário.

Artigo 3.º

Horário de trabalho

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos n.ºs 2 e 5 do presente artigo.

5 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 do presente artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração de trabalho entre vinte e vinte e nove horas — dispensa até três horas;
- b) Duração de trabalho entre trinta e trinta e três horas — dispensa até quatro horas;

- c) Duração de trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;
- d) Duração de trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

6 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

7 — Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor do regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, a um dia por mês de dispensa de trabalho, sem perda de remuneração.

Artigo 4.º

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

Artigo 5.º

Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

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

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação do presente artigo, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

Artigo 6.º

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram, nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

Artigo 7.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Artigo 8.º

Isenções e regalias dos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, ou a normas que instituem regimes de prescrição ou impliquem mudança de estabelecimento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.

3 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a normas que limitem o número de exames a realizar na época de recurso.

4 — Os trabalhadores-estudantes gozam de uma época especial de exames em todos os cursos e em todos os anos lectivos.

5 — Os exames e provas de avaliação, bem como os serviços mínimos de apoio aos trabalhadores-estudantes, deverão funcionar também em horário pós-laboral, quando cumpridos os requisitos definidos no n.º 4 do artigo 12.º

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a aulas de compensação sempre que essas aulas, pela sua natureza, sejam pelos docentes consideradas como imprescindíveis para o processo de avaliação e aprendizagem.

Artigo 9.º

Requisitos para a fruição de regalias

Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador ou de se encontrar numa das situações previstas no n.º 2 do artigo 2.º

Artigo 10.º

Cessação de direitos

1 — As regalias previstas nos artigos 3.º e 6.º cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

2 — As restantes regalias estabelecidas no presente diploma cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

4 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas neste diploma, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação deste estatuto.

Artigo 11.º

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 3.º do presente diploma se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a

estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria de Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários 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, *Vitor Pereira.*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIME-TAI — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 25 de Janeiro de 2000. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Entrada em 10 de Fevereiro de 2000.

Depositado em 18 de Fevereiro de 2000, a fl. 33 do livro n.º 9, com o n.º 21/2000, nos termos do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro aos ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

Entre os primeiros outorgantes:

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, pessoa colectiva n.º 501403736, com sede na Avenida de Miguel Bombarda, 56, 2.º, esquerdo, em Lisboa.

Banco Comercial Português, S. A., pessoa colectiva n.º 501525882, sociedade com sede na Rua de Júlio Dinis, 705-719, no Porto, com o capital social de 1 000 000 000 de euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 40 043;

Banco Português do Atlântico, S. A., pessoa colectiva n.º 500697477, sociedade com sede na Praça de D. João I, 28, no Porto, com o capital social de 630 500 000 euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 1; e

SERVIBANCA — Empresa de Prestação de Serviços, A. C. E., pessoa colectiva n.º 503705373, agrupamento com sede na Rua Augusta, 62-74, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 22;

e os segundos outorgantes:

Sindicato Independente da Banca, pessoa colectiva n.º 504837320, com sede na Avenida de Miguel Bombarda, 128, 1.º, direito, em Lisboa;

BCPA — Banco de Investimento, S. A., pessoa colectiva n.º 501451250, com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, com o capital de 50 000 000 de euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 59 521;

Banco de Investimento Imobiliário, S. A., pessoa colectiva n.º 502924047, com sede na Rua do Ouro, 130, em Lisboa, com o capital social de 12 000 000 000\$, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 3641;

CREDIBANCO — Banco de Crédito Pessoal, S. A., pessoa colectiva n.º 502586109, com sede na Rua Augusta, 62-74, em Lisboa, com o capital social de 7 018 000 000\$, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 2293;

Banco Expresso Atlântico, S. A., pessoa colectiva n.º 502257529, com sede na Rua de São Nicolau, 120, em Lisboa, com o capital social de 40 000 000 de euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 6919;

CISF Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, S. A., pessoa colectiva n.º 502390115, com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, com o capital social de 2 500 000 euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 5328;

BCP Atlântico Factoring, S. A., pessoa colectiva n.º 501904867, com sede na Rua do Dr. Nicolau de Bettencourt, 3-5, em Lisboa, com o capital social de 13 750 000 de euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 67 209;

Comercial Leasing, S. A., pessoa colectiva n.º 502219440, sociedade com sede na Rua do Dr. Nicolau Bettencourt, 3-5, em Lisboa, com o capital social de 19 500 000 euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 831;

Leasing Atlântico, S. A., pessoa colectiva n.º 502147652, sociedade com sede na Rua de Eugénio de Castro, 352, 1.º, no Porto, com o capital social de 17 000 000 de euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 1207;

Nacional Leasing — Locação Financeira, S. A., pessoa colectiva n.º 502765739, sociedade com sede na Rua do Dr. Nicolau de Bettencourt, 3-A, rés-do-chão, em Lisboa, com o capital social de 10 000 000 de euros, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1678;

AF — Investimentos, Fundos Mobiliários, S. A., pessoa colectiva n.º 502151889, sociedade com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, com o capital social de 1 000 000 000\$, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 451;

AF — Investimentos, Fundos Imobiliários, S. A., pessoa colectiva n.º 502410680, sociedade com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, com o capital social de 175 000 000\$, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1518;

AF — Investimentos, Gestão de Patrimónios, S. A., pessoa colectiva n.º 501884882, sociedade com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, com o capital social de 425 000 000\$, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 66 861;

é celebrado, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o presente acordo de adesão dos segundos outorgantes ao acordo colectivo de trabalho para o Grupo BCP Atlântico, alteração salarial e outras, celebrado entre o Banco Comercial Português, S. A., outras instituições do Grupo BCP Atlântico e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1998, com as alterações acordadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999.

Em resultado da adesão do Sindicato Independente da Banca ao acordo colectivo de trabalho para o Grupo BCP Atlântico, pelo presente realizada, as cláusulas deste acordo colectivo de trabalho que contêm as menções «Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários», «SNQTB», e «Sindicato» devem ser interpretadas como fazendo referência, respectiva e cumulativamente, ao «Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca», ao «SNQTB e SIB» e aos «Sindicatos», com excepção das seguintes cláusulas:

Cláusula 94.ª, n.ºs 2 e 3;

Cláusula 95.ª;

Cláusula 98.ª, n.ºs 2, 6 e 9, e cláusula 104.ª, n.º 3, em que, em vez de «SNQTB» se deve entender «SNQTB ou SIB»;

Cláusula 105.^a, n.º 1, alínea e);
Cláusula 132.^a, n.º 2.

Lisboa, 31 de Janeiro de 2000.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Independente da Banca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Banco Português do Atlântico, S. A., SER-VIBANCA — Empresa de Prestação de Serviços, A. C. E., BCPA — Banco de Investimento, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., CREDI-BANCO — Banco de Crédito Pessoal, S. A., Banco Expresso Atlântico, S. A., CISF Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, S. A., BCP Atlântico Factoring, S. A., Comercial Leasing, S. A., Leasing Atlântico, S. A., Nacional Leasing — Locação Financeira, S. A., AF — Investimentos, Fundos Mobiliários, S. A., AF — Investimentos, Fundos Imobiliários, S. A., AF — Investimentos, Gestão de Patrimónios, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Fevereiro de 2000.

Depositado em 15 de Fevereiro de 2000, a fl. 32 do livro n.º 9, com o n.º 16/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a SOPETE — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte e outros — 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 pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999:

1 — Quadros superiores:

Director de F&B;
Director-geral de jogo;
Director-coordenador;
Director de recursos humanos;
Director comercial;
Director de relações públicas;
Director administrativo;
Director financeiro;
Director de contabilidade;
Director de sistemas de informação e comunicação;
Director de serviços;
Director de serviços de jogos;
Director de controlo de gestão;
Auditor financeiro;
Contabilista;
Engenheiro de sistemas;
Director artístico;
Director técnico.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção;
Chefe de serviços;

Controller;
Tesoureiro;
Programador de informática;
Assistente de direcção;
Assistente de relações públicas;
Assistente comercial;
Assistente de produção executiva.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de sala de jogos tradicionais;
Adjunto do chefe de sala de jogos tradicionais;
Chefe de sala de máquinas;
Adjunto do chefe de sala de máquinas;
Chefe de sala de bingo;
Chefe de cozinha;
Chefe de serviços;
Subchefe de serviços;
Chefe mestre de pasteleiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de banca;
Fiscal de banca;
Fiscal;
Técnico-chefe;
Adjunto do chefe de sala de bingo;
Subchefe de cozinha;
Chefe de mesa;
Subchefe de mesa;
Supervisor de bares;
Chefe de *barmen/barmaiden*;
Chefe de balcão;
Chefe de copa;
Encarregado de refeitório;
Encarregado de telefones;
Chefe de recepção;
Subchefe de recepção;
Chefe de portaria;
Chefe de segurança;
Substituto do chefe de segurança;
Chefe de CCTV;
Substituto do chefe de CCTV;
Encarregado de vigilantes;
Chefe de compras;
Encarregado técnico artístico;
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;
Chefe de equipa;
Chefe electricista.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Controlador de F&B;
Escanção;
Técnico de contabilidade;
Secretário de direcção;
Técnico de sistemas de informação;
Primeiro e segundo assistentes;
Ecónomo;
Contra-regra;
Técnico de engenharia.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Controlador-caixa;
1.º e 2.º secretários;
Escriturários de 1.ª, 2.ª, e 3.ª;
Operador de computadores;
Recepcionista de 1.ª;
Recepcionista de 2.ª

5.2 — Comércio:

Promotor.

5.3 — Produção:

Técnico de máquinas;
Auxiliar de cozinha;
Operador de cabina polivalente;
Costureira-decoradora;
Costureira;
Oficial electricista;
Operário polivalente;
Carpinteiro de limpos de 1.ª e 2.ª

5.4 — Outros:

Pagador de banca;
Ficheiro fixo;
Caixa privativo;
Caixa fino;
Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª;
Empregado de mesa de 1.ª;
Empregado de mesa de 2.ª;
Cavista;
Decoradora;
Barman de 1.ª/*barmaid* de 1.ª;
Barman de 2.ª/*barmaid* de 2.ª;
Pasteleiro de 1.ª;
Pasteleiro de 2.ª;
Pasteleiro de 3.ª;
Operador de CCTV;
Dispenseiro;
Motorista de 1.ª e 2.ª;
Contra-regra auxiliar.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ficheiro volante;
Controlador de identificação;
Caixa volante;
Controlador de entradas/bengaleiro;
Empregado de balcão;
Copeiro;
Empregado de refeitório;
Empregado dos serviços externos;
Telefonista de 1.ª e 2.ª;
Trintanário;
Empregado de compras;
Ajudante de dispenseiro/cavista;
Encarregado de limpeza;
Ajudante de motorista.

6.2 — Produção:

Técnico ajudante;
Pré-oficial electricista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo/porteiro;
Porteiro;
Contínuo;
Porteiro de 1.ª;
Porteiro de 2.ª;
Segurança de 1.ª;
Vigilante;
Empregado de limpeza;
Mandarete.

7.2 — Produção:

Ajudante de electricista.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário;
Aprendiz;
Aprendiz de electricista;
Praticante (de todas as categorias de manutenção);
Aprendiz (de todas as categorias de manutenção).

Profissões integradas em dois níveis

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Coordenador de bingos ⁽¹⁾;
Chefe de secção ⁽¹⁾.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Bailarino ⁽²⁾;
Cantor ⁽²⁾;
Músico ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa.

⁽²⁾ Profissões integráveis num ou noutro nível, consoante o nível de formação dos trabalhadores.

CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Osteopatas e o SIMAC — Sind. Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outra — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2000, o CCT em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 12, no n.º 1 da cláusula 35.ª, onde se lê «quarenta e oito horas semanais» deve ler-se «quarenta horas semanais».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SITNA — Sind. dos Técnicos de Navegação Aérea

CAPÍTULO I

Sindicato

Artigo 1.º

Denominação

1 — O SITNA — Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea, adiante designado por Sindicato, é a associação sindical constituída pelos técnicos nela filiados que exerçam a sua actividade profissional no domínio dos estudos, desenvolvimentos e manutenção de sistemas operacionais afectos à navegação aérea nacional.

2 — O elenco de carreiras profissionais da NAV, E. P., a que alude o número anterior são:

- a) Técnico superior (TS);
- b) Técnico de telecomunicações aeronáuticas (TTA).

3 — Por decisão da assembleia geral, poderão ser filiados trabalhadores com estatuto profissional diferente do referido no n.º 2.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — O Sindicato representa todos os associados que desenvolvam a sua actividade no território nacional ou no estrangeiro.

Artigo 3.º

Sede

O Sindicato tem a sua sede na área metropolitana de Lisboa, provisoriamente no World Trade Center, Avenida do Brasil, 1, 5.º, sala 3, 1749-008 Lisboa.

Artigo 4.º

Princípios

1 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, sendo proibido o financiamento destes ao Sindicato.

2 — O Sindicato reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

3 — O Sindicato defende os interesses individuais e colectivos dos associados nos campos económico, social e cultural, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades sindicais.

4 — Constitui um direito e um dever dos associados a eleição e a destituição dos seus dirigentes e a livre expressão de todos os pontos de vista, devendo, após discussão e aprovação, a minoria acatar as decisões tomadas por maioria.

5 — Não é compatível com o exercício de funções como membro dos corpos gerentes do Sindicato ou como delegado sindical o desempenho das funções:

- a) De dirigente de associações partidárias ou religiosas;
- b) De membro de órgãos de soberania;
- c) De administração, direcção ou chefia orgânica nos serviços dos associados.

6 — A filiação em organizações sindicais nacionais ou estrangeiras está dependente de deliberação da assembleia geral, tomada por voto secreto da maioria dos associados.

Artigo 5.º

Objectivos

A defesa dos associados preconizada no n.º 3 do artigo 4.º orienta-se pelos seguintes objectivos:

- a) Sem prejuízo do interesse colectivo, utilizar todos os meios ao seu alcance, sejam de ordem social, moral ou material, na defesa dos interesses dos associados;
- b) Representar os seus associados, nomeadamente apresentar e defender as reivindicações de trabalhadores filiados, em negociações e celebração de convenções colectivas de trabalho;
- c) Participar e colaborar na elaboração de legislação laboral, assim como dar parecer sobre assuntos do trabalho e outros assuntos da sua especialidade;
- d) Fiscalizar a aplicação dos instrumentos e regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Dar apoio e assistência sindical, jurídica, judiciária, ou outra, aos associados em conflitos laborais;
- f) Intervir em processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- g) Gerir ou cooperar na gestão, em colaboração com outras organizações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses económicos, sociais ou culturais dos associados;
- h) Promover a formação cultural, social e sindical dos associados;
- i) Colaborar com outras organizações representativas de trabalhadores, de acordo com os objectivos enumerados.

Artigo 6.º

Meios

Para a prossecução dos seus objectivos, o Sindicato deve:

- a) Criar e dinamizar uma estrutura sindical que garanta uma estreita e contínua ligação entre os associados e os seus dirigentes;
- b) Estabelecer laços de cooperação com outras organizações profissionais e sindicais;
- c) Assegurar a informação aos seus associados, promovendo a sua divulgação através de jornais, boletins, circulares, Internet ou a realização de reuniões;
- d) Desencadear formas de luta legais, nomeadamente greves locais ou nacionais, quando se demonstrarem necessárias na defesa dos interesses dos associados.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 7.º

Filiação

Todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º destes estatutos podem solicitar a filiação no Sindicato.

Artigo 8.º

Admissão de sócios

1 — A admissão de sócios far-se-á de acordo com a alínea o) do artigo 28.º

2 — Para além do referido no número anterior, são aplicadas as seguintes condições particulares:

- a) Se já tiver sido convocada a assembleia geral para o acto eleitoral, a admissão só se efectua após o escrutínio;
- b) Se se tratar de uma readmissão, fica condicionada ao pagamento de uma jóia.

Artigo 9.º

Direitos

São direitos dos associados:

- a) Ser eleito, eleger e destituir os órgãos do Sindicato, respeitando as condições presentes nos estatutos;
- b) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nos grupos de trabalho em actividade e nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes, especialmente aquelas que lhes digam directamente respeito;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos estatutos;
- d) Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, nomeadamente reclamar dos actos que considerarem lesivos dos seus direitos;
- e) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer do conselho fiscal;
- f) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a todos os associados ou especificamente seus;
- g) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato, ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte, ou por organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- h) Receber gratuitamente o cartão de identificação, um exemplar dos estatutos e do instrumento de regulamentação colectiva em vigor e, regularmente, informação sobre a actividade desenvolvida pelo Sindicato.

Artigo 10.º

Deveres

São deveres dos associados:

- a) Colaborar nas actividades promovidas pelo Sindicato, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou em grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;

- c) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores;
- d) Pagar mensalmente a respectiva quota, salvo em situações de suspensão de salário;
- e) Informar o Sindicato das alterações profissionais ou de residência num prazo de 15 dias.

Artigo 11.º

Sócio efectivo

Considera-se sócio efectivo todo o associado com o pagamento de quotas actualizado.

Artigo 12.º

Perda de qualidade de sócio

Os trabalhadores deixam de ser associados quando:

- a) Manifestarem por escrito à direcção a sua vontade em se desvincular do Sindicato;
- b) Suspenderm ou cessarem a sua actividade profissional;
- c) Acumularem mais de três meses sem pagamento da quota e, num prazo de um mês após a data de recepção da notificação do Sindicato, não regularizarem a sua contribuição em dívida;
- d) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão.

Artigo 13.º

Sanções disciplinares

Podem ser aplicadas aos sócios as sanções de repressão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 14.º

Aplicação das sanções

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada os deveres referidos no artigo 10.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos do Sindicato decididas democraticamente de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos associados.

Artigo 15.º

Defesa em processo disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar, previsto na legislação de trabalho, com as necessárias adaptações.

2 — Cabe recurso para a assembleia geral da decisão da direcção, a interpor junto da respectiva mesa no prazo de 15 dias a contar da data da notificação daquela decisão. O recurso será apreciado, obrigatoriamente, na primeira assembleia geral que ocorrer após a interposição, salvo se a mesma já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

CAPÍTULO III

Estrutura orgânica

Artigo 16.º

Órgãos do Sindicato

1 — Os órgãos do Sindicato são a assembleia geral e os corpos gerentes.

2 — Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 17.º

Eleição

Os membros dos corpos gerentes do Sindicato são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios efectivos e de acordo com o processo estabelecido no anexo II destes estatutos.

Artigo 18.º

Exercício dos cargos

1 — O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2 — O mandato dos corpos gerentes tem a duração de três anos, podendo os seus elementos ser reeleitos mais de uma vez.

Artigo 19.º

Destituição

1 — A assembleia geral poderá destituir os corpos gerentes do Sindicato, desde que convocada expressamente para este efeito e em deliberação tomada por voto secreto em que participem associados em número superior a dois terços do número de sócios efectivos.

2 — A assembleia geral convocada para os efeitos do número anterior realizar-se-á descentralizadamente, com assembleias nos locais onde existam associados.

3 — A assembleia geral que destituir os membros de qualquer órgão do Sindicato elegerá uma comissão provisória que os substituirá até à realização de eleições extraordinárias.

4 — As situações previstas no anterior n.º 2 implicam a realização de eleições extraordinárias no prazo máximo de 45 dias para a reeleição do(s) órgão(s) destituído(s).

5 — Os membros da(s) comissão(ões) provisória(s) terminam o seu mandato quando forem empossados os elementos eleitos para esse(s) órgão(s).

Artigo 20.º

Perda de mandato

1 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato perdem o mandato nos seguintes casos:

- a) Quando manifestarem por escrito à direcção a sua vontade em cessar as funções do mandato ou de se desvincular do Sindicato;
- b) Quando faltarem injustificadamente a três reuniões do respectivo órgão.

2 — A perda de mandato torna-se efectiva quando declarada pelo presidente do órgão ao presidente da mesa da assembleia geral e à direcção.

3 — O membro que perca o mandato será substituído pelo primeiro suplente constante da lista do respectivo órgão.

4 — A perda de mandatos em número superior ao dos suplentes implica a automática destituição do órgão em causa.

CAPÍTULO IV

Órgãos do Sindicato

Artigo 21.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão máximo do Sindicato e é constituída por todos os sócios efectivos.

2 — O regulamento do funcionamento da assembleia geral consta do anexo I destes estatutos, deles fazendo parte integrante.

Artigo 22.º

Competências da assembleia geral

A assembleia geral tem as seguintes competências:

- a) Eleger os membros dos corpos gerentes do Sindicato;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros dos corpos gerentes do Sindicato;
- c) Autorizar a direcção a contrair empréstimos, adquirir, alienar ou onerar bens ou a realizar outras operações não orçamentadas;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo nomear comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, com o fim de habilitar a assembleia geral a decidir;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos às decisões da direcção;
- f) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

Artigo 23.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária para:

- a) Anualmente, discutir e votar o relatório de actividade e contas da direcção, com o parecer do conselho fiscal e apreciar e deliberar sobre o orçamento anual apresentado pela direcção, bem como sobre o respectivo parecer do conselho fiscal;
- b) Em cada três anos, exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 22.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária nos seguintes casos:

- a) Quando a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) Quando solicitado pela direcção;
- c) A requerimento de sócios efectivos em número superior a metade dos associados.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral extraordinária são dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral e deverão ser fundamentados e apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos no anterior n.º 2, o presidente da mesa da assembleia deverá convocar a reunião da assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a data de recepção do requerimento.

Artigo 24.º

Deliberações

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos, isto é, pelo menos com o acordo de metade mais um dos sócios efectivos presentes na reunião.

2 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, a manter-se o empate, a deliberação fica adiada para futura reunião da assembleia geral.

Artigo 25.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Será eleito um suplente para este órgão.

3 — Nas faltas ou impedimentos do presidente, este será substituído por um dos secretários, nomeado de entre si.

Artigo 26.º

Competências da mesa da assembleia geral

Compete à mesa da assembleia exercer as atribuições previstas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

Artigo 27.º

Direcção

1 — A direcção é constituída por sete elementos.

2 — Na primeira reunião da direcção após a tomada de posse será eleito o tesoureiro.

3 — Serão eleitos dois suplentes para este órgão.

Artigo 28.º

Competências da direcção

São competências da direcção:

- a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios e objectivos defi-

- nidos nestes estatutos e em conformidade com as deliberações da assembleia geral;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele ou constituir mandatários com um âmbito preciso de poderes para a prática de determinados actos;
 - c) Regularizar os pedidos de inscrição de associados;
 - d) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o entenda conveniente;
 - e) Submeter à apreciação dos órgãos do Sindicato os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se;
 - f) Cooperar com os órgãos do Sindicato conforme estipulado nestes estatutos;
 - g) Dar execução às deliberações dos órgãos do Sindicato;
 - h) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, respeitando as disposições legais aplicáveis;
 - i) Manter os sócios sempre informados da sua actividade e da vida do Sindicato em geral;
 - j) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
 - l) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
 - m) Elaborar um balancete mensal;
 - n) Elaborar o relatório e contas e o orçamento, a apresentar anualmente à assembleia geral;
 - o) Decidir a admissão de sócios de acordo com o estipulado no artigo 1.º

Artigo 29.º

Reuniões da direcção

1 — A direcção reunirá obrigatoriamente uma vez por mês e sempre que entender necessário.

2 — Serão lavradas actas das reuniões.

Artigo 30.º

Deliberações da direcção

1 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria absoluta, isto é, pelo menos com quatro votos favoráveis.

2 — As deliberações que envolvam responsabilidade financeira têm de ser assinadas, obrigatoriamente, pelo tesoureiro do Sindicato.

3 — Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, três elementos da direcção.

Artigo 31.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios efectivos não pertencentes aos corpos gerentes que, sob a coordenação da direcção do Sindicato, actuam como elementos dinamizadores da actividade sindical.

2 — a) Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores do local onde a sua actividade será exercida e de acordo com o processo estabelecido no anexo III destes estatutos.

b) O número de delegados sindicais é determinado pela direcção do Sindicato, dependendo das características dos locais de trabalho e das necessidades da actividade sindical.

3 — O mandato dos delegados sindicais coincide com o da direcção do Sindicato, podendo ser exonerados pela direcção nos seguintes casos:

- a) Manifestarem por escrito à direcção a sua vontade em cessar as funções do mandato ou de se desvincular do Sindicato;
- b) Perda de confiança por parte da direcção.

4 — Os delegados sindicais têm as seguintes atribuições:

- a) Representar o Sindicato dentro dos poderes que lhes são confiados;
- b) Zelar pela rigorosa aplicação das disposições contratuais e comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais;
- c) Colaborar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- d) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto entre os sócios e o Sindicato, estimular a sua participação na actividade sindical e incentivar os trabalhadores não filiados à sua inscrição no Sindicato.

Artigo 32.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um secretário e um vogal.

2 — A presidência do conselho fiscal cabe ao primeiro elemento da lista apresentada para este órgão.

3 — Será eleito um suplente para este órgão.

Artigo 33.º

Competências do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato e elaborar um relatório sumário, que será entregue à direcção;
- b) Examinar e dar parecer sobre o relatório e contas e sobre os orçamentos apresentados pela direcção;
- c) Informar a mesa da assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato sempre que lhe seja requerido;
- d) Proceder, em caso de dissolução do Sindicato, à liquidação dos respectivos bens.

Artigo 34.º

Reuniões do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de três em três meses.

2 — Os pareceres e relatórios devem ser validados por, pelo menos, dois dos membros do conselho.

CAPÍTULO V

Administração financeira

Artigo 35.º

Receitas

Constituem receitas do Sindicato as quotas, jóias e contribuições eventuais.

Artigo 36.º

Quotas, jóias e contribuições

1 — A quota mensal a ser paga por cada associado corresponde ao valor de 1% da respectiva remuneração bruta.

2 — A jóia a ser paga nas situações de readmissão de sócios previstas na alínea *b*) do artigo 8.º corresponde ao valor de 5% da respectiva remuneração bruta.

3 — As contribuições eventuais, salvaguardando o estipulado no n.º 1 do artigo 4.º, poderão ser efectuadas por qualquer pessoa singular, sócio ou não sócio.

Artigo 37.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas serão aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato, devidamente orçamentados e aprovados em assembleia geral.

2 — As receitas são depositadas numa instituição de crédito, não podendo o Sindicato ter em cofre mais de 10% da quotização mensal média, que constituirá o fundo de maneió.

Artigo 38.º

Publicidade do relatório e contas e do orçamento

O relatório e contas e o orçamento serão disponibilizados para consulta dos associados com a antecedência mínima de 15 dias antes da realização da reunião da assembleia geral prevista no n.º 1, alínea *a*), do artigo 23.º

CAPÍTULO VI

Símbolo e bandeira do Sindicato

Artigo 39.º

Símbolo e bandeira

1 — O símbolo do Sindicato é constituído pelo emblema que se junta em anexo.

2 — A bandeira do Sindicato é constituída por um fundo branco, com o logótipo do Sindicato centrado.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução do Sindicato

Artigo 40.º

Fusão ou dissolução

1 — A integração, fusão ou dissolução do Sindicato só poderá resultar de deliberação de assembleia geral convocada expressamente para este efeito, desde que votada favoravelmente por uma maioria superior a dois terços do número total de sócios efectivos.

2 — A assembleia geral convocada para os efeitos do número anterior realizar-se-á descentralizadamente, com assembleias nos locais onde existam associados.

3 — A assembleia geral que deliberar a fusão, integração ou a dissolução do Sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos da mesma, assim como o destino a dar ao património do Sindicato, não podendo ser distribuídos os bens pelos associados.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 41.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral convocada expressamente para este efeito e pela expressão por voto secreto da maioria simples do número de sócios.

CAPÍTULO IX

Anexos

Artigo 42.º

Anexos

Fazem parte integrante destes estatutos os seguintes anexos:

- a) Anexo I, «Regulamento do funcionamento da assembleia geral»;
- b) Anexo II, «Regulamento do processo eleitoral para os corpos gerentes do Sindicato»;
- c) Anexo III, «Regulamento do processo eleitoral para os delegados sindicais»;
- d) Anexo IV, «Símbolo do Sindicato».

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 43.º

Disposições finais e transitórias

1 — Os presentes estatutos entram em vigor com a constituição do SITNA — Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea.

2 — As alterações que forem aprovadas futuramente entrarão em vigor na próxima eleição que decorrer após a sua aprovação.

3 — A assembleia constituinte elegerá corpos gerentes provisórios, cujo mandato será de um ano.

ANEXO I

Regulamento do funcionamento da assembleia geral

Artigo 1.º

Convocatória

1 — A convocatória da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, no seu impedimento, por um dos secretários, devendo o anúncio convocatório ser publicado, pelo menos, num dos jornais diários de maior tiragem com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — No caso de se tratar de convocação para a assembleia geral eleitoral, o prazo referido no número anterior é de 40 dias.

3 — Nas convocatórias da assembleia geral deve constar:

- a) Os assuntos a serem abordados;
- b) O(s) local(is), data(s) e hora(s) da(s) reunião(ões);
- c) A ordem de trabalhos.

Artigo 2.º

Início das sessões

1 — As reuniões têm início à hora marcada na convocatória.

2 — Salvo disposição em contrário nos artigos 19.º e 40.º, a assembleia funcionará com qualquer número de presenças uma hora após a hora marcada na convocatória.

Artigo 3.º

Competências do presidente da mesa

São competências do presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nestes estatutos;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e de fecho e rubricar as folhas dos livros de actas;
- e) Dar posse aos membros eleitos para os corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 4.º

Competências dos secretários da mesa

São competências dos secretários da mesa da assembleia geral:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa para assegurar o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral e substituí-lo nos seus impedimentos;

- b) Preparar, expedir e publicar as convocatórias e o expediente referentes às reuniões da assembleia geral;
- c) Redigir as actas.

Artigo 5.º

Reuniões da assembleia

1 — As reuniões da assembleia geral poderão ser únicas ou parcelares, devendo constar na convocatória a indicação dos locais e datas de realização e na publicação da deliberação a indicação dos resultados parcelares.

2 — Nas reuniões únicas da assembleia geral é permitido o voto por procuração, excepto na assembleia geral eleitoral.

3 — As assembleias gerais previstas nos artigos 19.º e 40.º realizar-se-ão descentralizadamente:

- a) Com assembleias nos locais onde existam associados em número que o justifique;
- b) Nos locais onde não sejam realizadas assembleias é permitido aos associados o voto por correspondência, nos termos definidos no regulamento do processo eleitoral;
- c) Por voto secreto, presidida por um elemento designado pelo presidente da mesa da assembleia geral;
- d) Com abertura e contagem de votos simultânea em todos os locais onde se realizaram as assembleias referidas no n.º 3.

4 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização das assembleias gerais, considerando o âmbito do assunto e a necessidade de garantir a mais ampla participação dos associados.

Artigo 6.º

Propostas

1 — As propostas sobre assuntos constantes na ordem de trabalhos ou propostas para alteração da ordem de trabalhos deverão ser enviadas por escrito ao presidente da mesa até cinco dias antes da reunião.

2 — A mesa da assembleia deverá assegurar, antes da reunião, uma ampla divulgação das propostas a discutir.

ANEXO II

Regulamento do processo eleitoral para os corpos gerentes do Sindicato

Artigo 1.º

Processo eleitoral

A organização do processo eleitoral cabe à mesa da assembleia geral, que deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral, deliberando sobre o horário de funcionamento e localização das mesas de voto;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais, nomeadamente apreciando as reclamações relativas aos mesmos;

- d) Receber e verificar a regularidade das candidaturas;
- e) Promover a constituição das mesas de voto;
- f) Promover e fiscalizar a confecção dos boletins de voto;
- g) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 2.º

Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais são constituídos pela lista, à data, dos sócios efectivos.

2 — Os cadernos eleitorais deverão ser disponibilizados para consulta dos associados no prazo máximo de 20 dias após a publicação da convocatória.

3 — As irregularidades de omissão ou de inscrição nos cadernos eleitorais poderão ser reclamadas nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo a decisão da mesa da assembleia geral ser tomada nas quarenta e oito horas seguintes.

Artigo 3.º

Candidaturas

1 — As candidaturas deverão ser entregues à mesa da assembleia geral no prazo máximo de 15 dias após a publicação da convocatória.

2 — As candidaturas consistem nos seguintes documentos:

- a) Lista contendo a identificação dos candidatos e indicação dos órgãos para que se candidatam;
- b) Termo individual de aceitação de candidatura de cada elemento da lista;
- c) Programa de acção;
- d) Identificação do representante na comissão de fiscalização.

3 — A identificação dos candidatos consiste no nome completo e número de associado.

4 — As listas de candidatura só são válidas se concorrerem para todos os órgãos do Sindicato.

5 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela apresentação da candidatura e é através dele que a mesa comunicará com a lista respectiva.

Artigo 4.º

Aceitação de candidaturas

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos dois dias seguintes à data limite para a entrega das candidaturas.

2 — A eventual detecção de irregularidades implica a devolução ao responsável da candidatura dos documentos entregues, com a indicação por escrito das irregularidades e das normas infringidas, que deverão ser corrigidas nos dois dias seguintes.

3 — No 5.º dia após a data limite para a entrega das candidaturas, a mesa da assembleia geral decidirá sobre a aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas aceites corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega.

5 — As listas de candidatos e respectivos programas serão disponibilizados, para consulta dos associados, até à data das eleições.

Artigo 5.º

Comissão de fiscalização

1 — A comissão de fiscalização do acto eleitoral é constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral e pelo representante de cada lista aceite a sufrágio.

2 — Compete a esta comissão:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral.

3 — As funções da comissão de fiscalização decorrem entre o início da campanha eleitoral e o apuramento dos resultados eleitorais.

Artigo 6.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral tem o seu início no dia seguinte à aceitação definitiva das candidaturas e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, salvaguardando o interior da sede do Sindicato, onde não poderá ser colocada ou distribuída propaganda eleitoral.

3 — O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral com um montante igual para todas as listas concorrentes, de acordo com as possibilidades financeiras e o orçamentado.

Artigo 7.º

Mesas de voto

1 — As mesas de voto funcionarão nos locais e no horário definidos na convocatória.

2 — A mesa de voto é constituída por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e pelos representantes credenciados de cada uma das listas concorrentes, que assumirão as funções de secretário.

3 — A mesa da assembleia geral dará conhecimento da constituição das mesas de voto às listas concorrentes até cinco dias antes do acto eleitoral.

4 — Compete à mesa de voto dirigir o processo eleitoral e deliberar por maioria simples, isto é, pelo menos com o acordo de metade mais um dos elementos constituintes, sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação.

Artigo 8.º

Votação

1 — O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.

2 — É permitido o voto por correspondência aos associados que no dia da votação estejam comprovadamente ausentes do local onde existam mesas de voto, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido num envelope fechado não identificado;
- b) Este envelope seja introduzido num outro sobrescrito, onde deve constar a identificação e assinatura do associado, que deve ser endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral e ser enviado por correio registado.

3 — Só serão considerados os votos por correspondência que sejam recebidos até à hora de encerramento da votação.

4 — Os votos por correspondência só serão abertos após a recepção de todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, que o associado não votou directamente em nenhuma mesa, sendo eliminado o voto se tal ocorrer.

Artigo 9.º

Boletim de voto

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão a forma rectangular com a dimensão suficiente para albergar a indicação de todas as listas concorrentes e serão impressos em papel liso, opaco e sem qualquer marca ou sinal exterior e em número de exemplares igual a uma vez e meia o número total de elementos dos cadernos eleitorais.

2 — Os boletins de voto terão impressas as letras identificativas das listas concorrentes, seguidas de um quadrado, dispostas horizontalmente e por ordem alfabética.

3 — Os boletins de voto serão disponibilizados aos associados que apresentem necessidade do voto por correspondência até cinco dias antes do acto eleitoral e a todos os demais associados no próprio dia da votação.

Artigo 10.º

Processo de votação

1 — Os eleitores são identificados através do cartão de sócio ou por outro documento idóneo de identificação.

2 — Uma vez identificado, o eleitor recebe do presidente da mesa de voto um boletim de voto.

3 — O eleitor dirige-se para o local destinado ao preenchimento do boletim de voto, onde, sozinho, marca uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, após o qual dobra o boletim em quatro.

4 — De volta à mesa de voto, o eleitor entrega o boletim dobrado ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna respectiva, enquanto os secretários descarregam o voto nos cadernos eleitorais.

5 — A entrega de boletins não preenchidos corresponde a votos em branco e a inutilização ou o preenchimento de boletins de modo diferente do estipulado no anterior n.º 3 corresponde a votos nulos.

Artigo 11.º

Apuramento de resultados

1 — Terminado o horário de funcionamento das mesas de voto, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, que será assinada por todos os elementos da mesa.

2 — Após a recepção de todas as actas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta e afixando-a na sede do Sindicato.

3 — Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo de 15 dias, apenas entre estas listas.

Artigo 12.º

Recursos

1 — Pode ser interposto recurso ao acto eleitoral com fundamento na existência de irregularidades até três dias após a afixação dos resultados provisórios, que deve ser entregue à mesa da assembleia geral.

2 — Para apreciação de recursos, a mesa da assembleia geral tem três dias, após o que deve comunicar a decisão aos recorrentes, por escrito, e afixá-la na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral, nos dois dias seguintes à sua comunicação, pode ser interposto recurso à assembleia geral, que, convocada expressamente para o efeito nos seguintes oito dias, decidirá em definitivo.

Artigo 13.º

Resultados

Os resultados provisórios tornar-se-ão definitivos quando:

- a) Não existirem reclamações ao acto eleitoral;
- b) Após deliberação dos órgãos competentes sobre recursos apresentados.

Artigo 14.º

Tomada de posse

No prazo de 10 dias após o apuramento dos resultados definitivos, o presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos.

Artigo 15.º

Casos omissos

A resolução de casos omissos neste regulamento e de dúvidas quanto à sua interpretação será da competência da mesa da assembleia geral.

ANEXO III

Regulamento do processo eleitoral para os delegados sindicais

Artigo 1.º

Disposições gerais

O processo de votação para os delegados sindicais, bem como todas as fases subsequentes, decorrerão, com as necessárias adaptações, de acordo com o previsto no regulamento do processo eleitoral para os corpos gerentes do Sindicato (anexo II).

Artigo 2.º

Realização de eleições

1 — Cabe à direcção do Sindicato determinar os locais de trabalho onde se realizarão eleições para delegados sindicais.

2 — As eleições realizar-se-ão no prazo de 20 dias após a data da publicação da convocatória, que deverá indicar o local da mesa de voto e o seu horário de funcionamento.

Artigo 3.º

Escrutínio

O escrutínio é por voto directo e secreto dos sócios efectivos de cada local de trabalho e em relação aos delegados sindicais do mesmo.

Artigo 4.º

Candidaturas

Para os locais definidos no n.º 1 do artigo 1.º, o processo de candidatura inicia-se na data da publicação da convocatória e regula-se por:

1 — As candidaturas de voluntários, onde deve constar o nome, o número de associado e o local de trabalho, serão propostas individualmente e por escrito à direcção do Sindicato, que verificará as condições de elegibilidade do candidato.

2 — As candidaturas deverão ser entregues nos cinco dias seguintes à publicação da convocatória.

3 — A direcção do Sindicato elaborará uma lista com os candidatos, que será divulgada aos trabalhadores que os vão eleger até cinco dias antes do acto eleitoral.

Artigo 5.º

Mesas de voto

1 — As mesas de voto serão constituídas por três elementos, sendo o presidente indicado pela direcção.

2 — A mesa de voto terá as competências, com as necessárias adaptações, previstas para as mesas de voto nas eleições para os corpos gerentes do Sindicato.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 31/2000, a fl. 41 do livro n.º 1.

SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins — Alteração.

Alteração aprovada em congresso de 19 de Dezembro 1999, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1989.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção Beneficência, Doméstico e Afins, abreviadamente designado por SLEDA, rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Natureza

O SLEDA é a organização sindical que representa os trabalhadores que a ele livremente adiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade em estabelecimentos, firmas, empresas ou em domicílios de limpeza, portaria, vigilância, manutenção, beneficência, doméstico e afins.

Artigo 3.º

Âmbito e sede

1 — O SLEDA tem como âmbito geográfico o território nacional.

2 — O SLEDA tem a sua sede em Lisboa, podendo criar ou extinguir delegações ou criar formas de representação noutras localidades, por decisão da direcção.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 4.º

O SLEDA exerce a sua actividade com total independência relativamente a confissões religiosas, patronato, partidos políticos e outras organizações de natureza política.

Artigo 5.º

A democracia sindical regula todo a organização interna e actividade do Sindicato, sendo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos corpos gerentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

Artigo 6.º

O SLEDA, de acordo com o princípio da liberdade sindical, garante a filiação dos trabalhadores sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

Artigo 7.º

Para atingir os seus objectivos o SLEDA pode filiar-se e participar noutras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, desde que comunguem dos princípios do sindicalismo democrático.

Artigo 8.º

Filiação na UGT

O SLEDA é filiado na UGT — União Geral de Trabalhadores, adopta como própria a declaração dos princípios desta e reconhece-a como central sindical que lidera o movimento sindical democrático em Portugal.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 9.º

O SLEDA prossegue, em geral, os seguintes objectivos:

- 1) Representar, defender e promover os interesses profissionais, culturais e éticos dos seus associados, considerados individual ou colectivamente;
- 2) Estudar, promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva, dentro dos princípios de justiça, de solidariedade e da paz social;
- 3) Defender o exercício do trabalho em condições de dignidade humana e a estabilidade do emprego;
- 4) Promover acções de formação permanente, tendo em vista a reconversão e reciclagem profissionais, bem como o desenvolvimento intelectual e político-sindical, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização e realização humana;
- 5) Pugnar contra a discriminação da mulher no emprego, na organização do trabalho e na vida social e política;
- 6) Defender e promover a solidariedade entre os trabalhadores, nomeadamente organizando um fundo de solidariedade e de greve e formas cooperativas em benefício dos seus associados;
- 7) Defender a participação organizada dos trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho, nos organismos de planificação económico-social e na gestão de organismos de carácter social;
- 8) Pugnar para que sejam reconhecidos aos trabalhadores o exercício das suas responsabilidades familiares, nomeadamente paternal ou maternal, sem perda ou diminuição de vencimento e ou de outras regalias sociais;

- 9) Defender e participar na modernização do sistema de segurança social, de forma a garantir aos trabalhadores o direito a uma velhice tranquila;
- 10) Fortalecer pela sua acção o movimento sindical democrático.

Artigo 10.º

Competências

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- 1) Elaborar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- 2) Dar parecer sobre os assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras associações de classe, por organizações sindicais ou entidades oficiais;
- 3) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas;
- 4) Intervir nos processos disciplinares instaurados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- 5) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos resultantes das relações de trabalho;
- 6) Fundar, gerir e administrar, por si ou em colaboração com outros organismos sindicais, instituições de carácter social.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 11.º

Qualidade de sócio

Podem inscrever-se como associados do SLEDA todos os trabalhadores incluídos no âmbito pessoal e geográfico do 1.º e 2.º, desde que aceitem o disposto nos estatutos e os princípios que os informem.

Artigo 12.º

Inscrição

A proposta de inscrição é dirigida à direcção do SLEDA, em modelo próprio fornecido para o efeito.

Artigo 13.º

Unicidade de inscrição

Nenhum trabalhador pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa do sua inscrição filiado noutra sindicato.

Artigo 14.º

Consequência da inscrição

Efectuada a inscrição e pagas as quotas de 12 meses consecutivos, o trabalhador assume a qualidade de associado, com os direitos e deveres a esta inerentes.

Artigo 15.º

Direito dos associados

São direitos dos associados:

- 1) Eleger e serem eleitos para os órgãos sociais;
- 2) Participar livremente em todas as actividades e iniciativas do Sindicato, exprimindo a sua opinião sobre questões de interesse colectivo, no respeito pelos estatutos e pelo direito dos outros associados;
- 3) Beneficiar dos serviços organizados pelo Sindicato e na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- 4) Beneficiar do apoio sindical jurídico e judicial, nos termos do artigo 9.º dos estatutos;
- 5) Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato;
- 6) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos directivos que contrariarem os presentes estatutos ou lesem os seus interesses.

Artigo 16.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- 1) Cumprir os estatutos e demais regulamentos do Sindicato;
- 2) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos dos estatutos;
- 3) Participar nas actividades do Sindicato, manter-se delas informado e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;
- 4) Difundir as ideias e objectivo do Sindicato junto dos demais trabalhadores, tendo em vista a sua expansão e cabal realização dos seus fins;
- 5) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a incapacidade por doença ou outros impedimentos;
- 6) Pagar pontualmente a sua quota e a percentagem em vigor devida pela resolução de qualquer litígio, judicial ou extrajudicial, em que seja parte.

Artigo 17.º

Perda de qualidade de associados

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- 1) Comuniquem à direcção, por escrito, com antecedência de 90 dias, a sua vontade de se desvincularem do Sindicato;
- 2) Deixem de pagar quotas e outros valores quando devidos durante seis meses consecutivos e que, depois de notificados a pagar os mesmos em atraso, o não façam nos 30 dias subsequentes à data do aviso;
- 3) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 18.º

Readmissão

A readmissão dos sócios será feita nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado em conselho geral e ouvido o conselho de disciplina.

CAPÍTULO V

Do regime disciplinar

Artigo 19.º

Garantia de defesa

Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada a qualquer associado sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em processo disciplinar.

Artigo 20.º

Competência

A elaboração do processo disciplinar é da competência do conselho disciplinar.

Artigo 21.º

Remissão

Os termos em que deve ser elaborado o processo disciplinar e as sanções disciplinares aplicáveis serão objecto do regulamento de disciplina, a aprovar em conselho geral.

CAPÍTULO VI

Da quotização

Artigo 22.º

Valor e cobrança

1 — A quotização mensal de cada associado é de 1% da sua remuneração mensal.

2 — A direcção, e só esta, poderá isentar do pagamento (total ou parcialmente) temporário de quotas os associados em comprovada dificuldade financeira, nomeadamente em situação de doença ou desemprego forçado.

3 — Incumbe ao Sindicato a cobrança das quotas dos seus associados, salvo acordo com a entidade empregadora noutra fórmula diferente.

CAPÍTULO VII

Da organização do Sindicato

Artigo 23.º

Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho disciplinar.

2 — A duração dos mandatos dos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos.

3 — O exercício dos cargos dos corpos gerentes não é remunerado, podendo embora os seus titulares ser reembolsados pelos vencimentos que deixarem de receber ou pelas despesas que sejam obrigados a efectuar.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 24.º

Natureza e composição

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — O congresso é constituído por:

- a) Colégio de delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos associados;
- b) Por inerência, os membros dos órgãos do Sindicato.

3 — O número de delegados a eleger e o processo de eleição serão fixados em regulamento próprio, aprovado em conselho geral.

Artigo 25.º

Modo de eleição dos delegados

1 — O colégio dos delegados deve reflectir a composição e âmbito geográfico do Sindicato, nos termos dos estatutos e do seu regimento.

2 — Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º são eleitos de entre listas nominativas pelo método da representação proporcional.

3 — Para efeitos de eleição de delegados ao congresso, o território do Sindicato será dividido em círculos eleitorais.

Artigo 26.º

Competências do congresso

São da competência exclusiva do congresso:

- a) Definição das linhas gerais dos princípios programáticos e da política global do Sindicato;
- b) Revisão dos estatutos;
- c) Eleição dos órgãos estatutários;
- d) Ratificar as deliberações do conselho geral em matérias que não sejam da competência deste órgão;
- e) Deliberar da associação do SLEDA com outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais;
- f) Fusão, extinção ou dissolução do Sindicato e liquidação do seu património.

Artigo 27.º

Reunião do congresso e a sua convocação

1 — O congresso reúne de quatro em quatro anos a convocação do conselho geral.

2 — O congresso poderá ainda reunir a requerimento da direcção ou de 10% dos associados.

3 — A convocatória do congresso, que deve conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da reunião, deve ser amplamente divulgada por envio de circular através da estrutura sindical ou por publicação em dois jornais de circulação nacional.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 dias ou 30 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 28.º

Comissão organizadora

1 — A direcção e a mesa do conselho geral ficam constituídas, por efeito da convocação do congresso e desde a sua data, em comissão organizadora, iniciando sem mais as suas funções.

2 — Compete à comissão organizadora toda a preparação do congresso.

3 — A comissão organizadora poderá nomear comissões ou subcomissões técnicas para coadjuvar no exercício da sua competência.

Artigo 29.º

Funcionamento do congresso

1 — Na primeira sessão, que será aberta pelo presidente do Sindicato, o congresso elegerá de entre os delegados presentes, pela forma prevista no n.º 2 do artigo 31.º, uma mesa para dirigir os trabalhos.

2 — O congresso funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos.

3 — Se no termo da data prefixada a ordem de trabalhos não se encontrar esgotada, poderão os congressistas deliberar a continuação do mesmo em data que não exceda os 60 dias da sua suspensão.

4 — A deliberação referida no número anterior só será válida se recolher votos favoráveis de dois terços dos congressistas.

5 — As restantes deliberações serão tomadas por maioria simples, salvo disposição estatutária em contrário.

Artigo 30.º

Quórum

1 — O congresso só poderá reunir e deliberar validamente se estiverem presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

2 — Serão nulas as deliberações tomadas sem o quórum ou referentes a matérias não constantes da ordem de trabalhos.

Artigo 31.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pelo presidente do Sindicato, um vice-presidente, dois secretários e dois escrutinadores.

2 — A eleição da mesa, à excepção do presidente, far-se-á de entre listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 32.º

Competência da mesa do congresso

Compete à mesa do congresso:

- 1) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- 2) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- 3) Organizar e nomear as comissões que julgar necessárias ao bom funcionamento do congresso;
- 4) Elaborar as actas do congresso.

Artigo 33.º

Competência do presidente da mesa

Compete essencialmente ao presidente da mesa do congresso:

- a) Representar o congresso;
- b) Presidir às sessões do congresso, dirigir os trabalhos e declarar o seu encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário;
- d) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

Artigo 34.º

Competência dos secretários da mesa

De acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente, compete, em especial, aos secretários:

- a) Ordenar as matérias a submeter a votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo conjuntamente com o presidente;
- d) Fazer leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas das sessões do congresso;
- f) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 35.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão detentor da soberania do Sindicato entre congresso e é constituído por:

- a) Conselheiros eleitos pelo congresso de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt;
- b) Membros dos órgãos nacionais do Sindicato e os presidentes das direcções distritais.

2 — O número de conselheiros eleitos não pode ser inferior ao total do número dos conselheiros por inerência de funções.

Artigo 36.º

Competência do conselho

Compete ao conselho geral:

- 1) Aprovar anualmente o orçamento e o relatório e contas do exercício;
- 2) Aprovar os orçamentos e suplementares de despesas não previstas;
- 3) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- 4) Designar por nomeação ou eleição, conforme os casos, os representantes do Sindicato para órgãos estatutários das organizações sindicais associadas;
- 5) Decidir dos recursos interpostos das decisões dos órgãos estatutários, ouvido o conselho de disciplina;
- 6) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a readmissão ou não de algum associado que tenha sofrido pena de expulsão;
- 7) Instituir sobre proposta da direcção os fundos regulamentares de greve e de solidariedade;
- 8) Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical defendida pelo congresso;
- 9) Apreciar e deliberar sobre os casos duvidosos e omissos dos estatutos;
- 10) Pronunciar-se sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outros de interesse para os trabalhadores;
- 11) Aprovar os regulamentos e regimentos, salvo aqueles que forem da competência de outros órgãos estatutários;
- 12) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato em caso de demissão dos órgãos eleitos até à realização de novas eleições;
- 13) Requerer a convocação do congresso e convocá-lo nos termos dos estatutos.

Artigo 37.º

Presidente do Sindicato

1 — É considerado eleito presidente o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho geral.

2 — O presidente do Sindicato será por inerência de funções o presidente do conselho geral.

Artigo 38.º

Competência do presidente do conselho geral

Compete em, particular, ao presidente do Sindicato:

- 1) Representar o Sindicato nos actos de maior dignidade;
- 2) Participar nas reuniões de direcção com direito a voto;
- 3) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral e dirigir os trabalhos;
- 4) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral, nos termos do regulamento;
- 5) Convocar o congresso, proceder à sua abertura e orientar os trabalhos do congresso.

Artigo 39.º

Reunião do conselho

1 — O conselho geral reúne sempre que convocado pelo presidente, requerido pela direcção, por um terço dos seus membros ou por 10 % dos associados.

2 — A convocação do conselho geral é feita nominalmente, por escrito e com a indicação expressa da ordem de trabalhos, dia, hora e local do seu funcionamento, com a antecedência mínima de 15 dias ou 5 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 40.º

Mesa do conselho geral

1 — O conselho geral elegerá na sua primeira reunião um vice-presidente e dois secretários, que com o presidente constituirão a mesa do conselho geral.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nos suas ausências e impedimentos.

3 — Os secretários desempenharão as funções que lhe forem atribuídas pelo presidente.

4 — A mesa assegurará o funcionamento e o expediente do conselho geral.

Artigo 41.º

Quórum

O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 42.º

Natureza e composição

A direcção é o órgão executivo do Sindicato e é constituída pelo mínimo de 7 e o máximo de 11 elementos.

Artigo 43.º

Competência da direcção

À direcção, compete:

- 1) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- 2) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos e as deliberações do congresso e do conselho geral;
- 3) Cumprir e fazer cumprir os princípios fundamentais contidos nos estatutos e nos regulamentos;
- 4) Promover todas as diligências que se mostrem úteis à prossecução dos fins do Sindicato e à defesa dos seus associados;
- 5) Desenvolver e concretizar a negociação colectiva;
- 6) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;

- 7) Admitir ou recusar as inscrições dos associados nos termos dos estatutos;
- 8) Prestar informação oral ou escrita aos associados sobre a actividade sindical;
- 9) Criar secções, delegações e comissões, sempre que o julgar necessário ao desenvolvimento da vida e acção do Sindicato;
- 10) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;
- 11) Elaborar e apresentar ao conselho geral os orçamentos e os relatórios e contas do exercício até 30 de Dezembro e 31 de Março de cada ano, respectivamente;
- 12) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do Sindicato;
- 13) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- 14) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas orientações de trabalho, de harmonia com as disposições e o regulamento interno em vigor;
- 15) Propor ao conselho de disciplina a instauração de procedimentos da competência deste;
- 16) Apresentar e submeter ao congresso o relatório da actividade referente ao seu exercício;
- 17) Lavrar as actas das suas reuniões em livro próprio;
- 18) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical, em conformidade com os princípios estatutários e o interesse dos associados.

Artigo 44.º

Eleição da direcção

1 — A direcção é eleita pelo congresso, por voto secreto, de entre as listas nominativas completas, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — É considerado presidente da direcção o candidato que figurar em primeiro lugar na lista mais votada para a direcção.

Artigo 45.º

Reunião e funcionamento

1 — A direcção reúne quinzenal e extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente ou um terço dos seus membros.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente da direcção voto de qualidade.

3 — Na primeira reunião o presidente da direcção distribuirá pelos directores eleitos as diversas funções da direcção.

Artigo 46.º

Responsabilidade dos directores

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que tiverem votado expressamente contra as decisões tomadas ou não

tenham estado presentes na reunião e em tal sentido se manifestarem na primeira reunião seguinte a que compareçam.

2 — O SLEDA obriga-se pela assinatura de dois dos três membros da direcção.

3 — Para a prática de determinados actos poderá o presidente da direcção constituir mandatários, devendo, neste caso, fixar o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 47.º

Composição e funcionamento

1 — O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato.

2 — É composto por três membros, eleitos em congresso, por voto secreto, de entre listas nominativas, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

3 — Na primeira reunião do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si o presidente, o relator e o secretário.

Artigo 48.º

Competência

Compete, em especial, ao conselho fiscalizador de contas:

- 1) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato;
- 2) Dar parecer sobre as contas e relatórios financeiros e orçamento anual a apresentar pela direcção ao conselho geral;
- 3) Apresentar à direcção, ao conselho geral e ao congresso todas as sugestões que entendam de interesse para a vida do Sindicato, nomeadamente em matéria de gestão financeira;
- 4) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

SECÇÃO V

Do conselho disciplinar

Artigo 49.º

Natureza, composição e funcionamento

1 — O conselho disciplinar é o órgão que detém o poder disciplinar do Sindicato.

2 — O conselho disciplinar é composto por três elementos eleitos em congresso, por voto secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

3 — Na primeira reunião do conselho de disciplina os conselheiros eleitos distribuirão entre si as funções de presidente e de secretários.

Artigo 50.º

Competências

Compete ao conselho de disciplina:

- 1) Instaurar todos os processos disciplinares;
- 2) Inquirir, a pedido do conselho geral, os processos relativos a conflitos entre os órgãos estatutários e propor à deliberação deste as medidas que julgar adequadas;
- 3) Aplicar as sanções disciplinares de acordo com os estatutos e os regulamentos de disciplina;
- 4) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

CAPÍTULO VIII

Do organização regional

SECÇÃO I

Artigo 51.º

Descentralização regional

1 — Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, pode o SLEDA criar delegações regionais.

2 — A criação, definição do âmbito, modificação e extinção dos delegações é da competência da direcção.

Artigo 52.º

Dos órgãos da delegação

São órgãos da delegação regional:

- a) A direcção regional;
- b) A assembleia geral dos associados da delegação.

Artigo 53.º

Da direcção da delegação

1 — A direcção da delegação é constituída por três ou cinco elementos, consoante o número de sócios da delegação.

2 — A direcção é eleita por voto secreto pela assembleia da delegação, de entre listas nominais concorrentes, sendo eleita a lista que obtiver maior número de votos.

3 — O mandato do direcção da delegação coincide com o dos órgãos centrais.

4 — É considerado presidente da direcção da delegação o primeiro nome da lista eleita.

5 — Na primeira reunião distribuir-se-ão entre os membros da direcção os respectivos cargos.

Artigo 54.º

Competência da direcção da delegação

Compete à direcção da delegação:

- 1) Aplicar, no respectivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos centrais, bem como as da delegação;
- 2) Admitir como sócios os trabalhadores abrangidos no âmbito da delegação;
- 3) Organizar e coordenar as actividades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;
- 4) Coordenar e dirigir os trabalhos da assembleia da delegação, sob a presidência do presidente da direcção, da delegação e informar a direcção central e o presidente do Sindicato dos resultados obtidos;
- 5) Elaborar e manter em actividade o inventário dos bens e o ficheiro dos associados e delegados sindicais da delegação;
- 6) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e apresentar aos órgãos centrais do Sindicato as recomendações e sugestões que, de sua iniciativa ou da assembleia da delegação, entender convenientes;
- 7) Coordenar e dinamizar a actividade das delegações sindicais da delegação;
- 8) Representar a delegação do Sindicato quando tenha recebido para isso delegação da direcção central;
- 9) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas, em conformidade com os estatutos;
- 10) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato.

Artigo 55.º

Da assembleia da delegação

A assembleia da delegação é constituída por todos os sócios residentes na área da delegação.

Artigo 56.º

Reunião da assembleia da delegação

1 — A assembleia da delegação reúne por convocatória do presidente da delegação:

- a) A requerimento da direcção do Sindicato;
- b) A requerimento da direcção da delegação;
- c) A requerimento de 10 % dos associados da delegação.

2 — a) Serão nulas as deliberações da assembleia da delegação que contrariem os estatutos e as deliberações do congresso e do conselho geral.

b) Para a validade dos deliberações requer-se que tenham participado na assembleia, pelo menos, metade e mais um dos associados da delegação e que tenham sido tomadas por maioria.

3 — A convocação e funcionamento da assembleia seguirá os termos do regulamento eleitoral.

SECÇÃO II

Das comissões profissionais e interprofissionais

Artigo 57.º

Natureza e objectivo

1 — As comissões profissionais assentam na existência de interesses comuns de uma profissão ou sector de actividade e visam a sua legítima salvaguarda e prossecução, bem como a superação e harmonização de possíveis contradições que surjam entre elas.

2 — A direcção do Sindicato poderá criar todas as comissões profissionais que considere necessárias a um completo enquadramento sócio-profissional dos associados.

Artigo 58.º

Composição

1 — Sem prejuízo de regulamentação a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da direcção, as comissões são de âmbito nacional designadas a partir dos sectores respectivos que integram as assembleias da delegação.

2 — As comissões inter-profissionais congregam as comissões profissionais na defesa e prossecução de direitos e interesses comuns inter-profissionais do seu sector.

Artigo 59.º

Atribuições

As comissões profissionais têm funções consultivas e de apoio à direcção na definição da política da acção sindical no sector.

CAPÍTULO IX

Dos delegados sindicais

Artigo 60.º

Natureza

Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do SLEDA, mandatários dos associados que os elegeм junto da respectiva delegação, que actuam como elementos de dinamização da actividade sindical.

Artigo 61.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais será nos locais de trabalho ou em áreas geográficas bem definidas pelos associados, com capacidade eleitoral, por voto secreto, segundo o estabelecido na lei e no regulamento do SLEDA.

2 — A data da eleição será marcada pelo presidente da direcção da delegação com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 62.º

Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais:

- 1) Representar os trabalhadores junto dos órgãos estatutários do Sindicato, transmitindo fielmente as suas aspirações, sugestões e críticas;

- 2) Informar os trabalhadores de toda a actividade do Sindicato através da distribuição da informação impressa, assegurando que todos os documentos cheguem aos associados;
- 3) Representar o Sindicato, por mandato na direcção no local de trabalho ou em área geográfica;
- 4) Estimular a participação activa dos seus colegas na vida e nas actividades do SLEDA;
- 5) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato à sua inscrição;
- 6) Exercer as atribuições que lhe forem cometidas pela direcção.

Artigo 63.º

Reunião dos delegados

1 — Os delegados reunir-se-ão no local de trabalho ou noutro local para isso designado, por convocação do direcção central, da direcção da delegação ou a pedido de 10 % dos associados.

2 — As assembleias de delegados terão sempre carácter informativo ou consultivo.

CAPÍTULO X

Do regimento patrimonial

Artigo 64.º

Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas e jónias dos associados;
- b) As provenientes de iniciativas organizadas pelo Sindicato;
- c) Os subsídios, legados e doações, desde que estes não resultem quaisquer encargos graves e não limitem a liberdade e autonomia do Sindicato;
- d) Outras receitas.

2 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos fins do Sindicato e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

3 — Quando possível, 10 % da receita das quotizações deve ser afectada aos fundos de greve e solidariedade.

4 — Os saldos positivos de cada exercício constituirão o fundo de reserva, se não forem destinados para outros fins pela direcção, de acordo com os princípios estatutários.

CAPÍTULO XI

Das eleições

Artigo 65.º

Capacidade eleitoral

Têm capacidade eleitoral todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 66.º

Condições de elegibilidade

Podem ser eleitos para os órgãos do Sindicato todos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado 18 anos ou mais anos de idade.

Artigo 67.º

Cada lista à eleição para os órgãos estatutários contará sempre com alguns candidatos suplentes, com excepção das listas de candidatura para eleição dos delegados ao congresso.

Artigo 68.º

A duração de qualquer dos mandatos é de quatro anos, podendo ser reeleitos em mandatos sucessivos.

Artigo 69.º

Perda do mandato

1 — Perdem o mandato para que tenham sido eleitos em qualquer dos órgãos estatutários os associados que:

- a) Venham a sofrer alguma pena de suspensão ou exclusão do Sindicato;
- b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem reiteradamente às reuniões do respectivo órgão.

2 — Em caso de perda do mandato compete ao conselho geral declarar a perda e iniciar de entre os suplentes o seu substituto.

Artigo 70.º

Processo eleitoral

As eleições processar-se-ão de acordo com o regulamento eleitoral, aprovado em conselho geral.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Artigo 71.º

Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que as alterações a introduzir constem expressamente da ordem de trabalhos e tenham sido discutidos pelos associados.

Artigo 72.º

Casos omissos

Os casos omissos serão regulados de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito e por deliberação dos órgãos competentes.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 29/2000, a fl. 41 do livro n.º 1.

Sind. dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul — Cancelamento.

Para os devidos efeitos se faz saber que, em assembleia geral extraordinária e descentralizada realizada em 27 e 28 de Janeiro de 2000, foi deliberada a dissolução voluntária do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul em consequência da sua integração no Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul, para o qual transitaram o respectivo património e os seus sócios.

Assim sendo, o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul, efectuado em 25 de Setembro de 1975 e publicado no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 250, suplemento, de 28 de Outubro de 1975, foi cancelado ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 28/2000, a fl. 41 do livro n.º 1.

II - CORPOS GERENTES

FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Eleição em 28 de Janeiro de 2000 para o quadriénio de 2000-2004.

Conselho fiscal e de disciplina

Presidente — SINCOMAR — Luís Filipe Simões Rodrigues Dias, bilhete de identidade n.º 211635, de Lisboa.

Vice-presidente — SEMM — Luís Filipe Graça Gonçalves, bilhete de identidade n.º 128784, de Lisboa.

Secretário — SITEMAQ — Vitor Manuel Cruz Mesquita, bilhete de identidade n.º 12255, de Lisboa.

Suplentes:

SEMM — Sebastião Lopes Oliveira, bilhete de identidade n.º 2467872, de Lisboa.

SMMCMM — Franklin Soares Tavares, bilhete de identidade n.º 3395863, de Lisboa.

SINCOMAR — José Manuel Pereira Anacleto, bilhete de identidade n.º 311473, de Lisboa.

Mesa do conselho geral

Presidente — SEMM — Rui Jorge Pais Pereira, bilhete de identidade n.º 2200444, de Lisboa.

Vice-presidente — SINCOMAR — Jaime António Grave Martins, bilhete de identidade n.º 2039017, de Lisboa.

Secretários:

SMMCMM — Eugénio Manuel Branco Abrantes, bilhete de identidade n.º 4031435, de Lisboa.

SITEMAQ — Alberto José Soares Leonardo, bilhete de identidade n.º 4130572, de Lisboa.

Secretariado nacional

Efectivos:

SITEMAQ — António Alexandre Picareta Delgado (secretário-geral), bilhete de identidade n.º 316684, de Lisboa.

SEMM — João de Deus Gomes Pires, bilhete de identidade n.º 1256970, de Lisboa.

SMMCMM — Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 7694526, de Lisboa.

SINCOMAR — José Manuel Morais Teixeira, bilhete de identidade n.º 3006701, de Lisboa.

SEMM — Alfredo Manuel Nobre Marques, bilhete de identidade n.º 127140, de Lisboa.

SINCOMAR — Luís Jorge da Cunha Carreira, bilhete de identidade n.º 1580059, de Lisboa.

SMMCMM — Celestino Antunes Outeiro, bilhete de identidade n.º 1920769, de Lisboa.

Suplentes:

SEMM — Manuel Joaquim Romão Nunes, bilhete de identidade n.º 203562, de Lisboa.

SMMCMM — Carlos Alberto da Conceição, bilhete de identidade n.º 7076534, de Lisboa.

SINCOMAR — José Fernandes Lomba, bilhete de identidade n.º 2711790, de Lisboa.

SITEMAQ — Silvestre Mendes Lomba, bilhete de identidade n.º 738146, de Lisboa.

SINCOMAR — Luís Augusto Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 7735001, de Lisboa.

SEMM — José Manuel Coimbra Carpinteiro, bilhete de identidade n.º 9873427, de Lisboa.

SMMCMM — Júlio Justiniano Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 5196933, de Lisboa.

Conselho geral

SEMM

Efectivos:

Vitor Manuel de Azevedo Calado, bilhete de identidade n.º 134511, de Lisboa.

Durbaline Cabrita da Costa, bilhete de identidade n.º 1309170, de Lisboa.

António Orlando de Andrade Peleja, bilhete de identidade n.º 5349849, de Lisboa.

Francisco José dos Santos Ribeiro Pereira, bilhete de identidade n.º 9575539, de Lisboa.
Fernando Alves de Almeida, bilhete de identidade n.º 4650088, de Lisboa.

Suplentes:

Valdemar da Silva César, bilhete de identidade n.º 2030559, de Lisboa.
Francisco José Rodrigues Estêvão, bilhete de identidade n.º 1300670, de Lisboa.
Mâncio Aleixo Ramalho, bilhete de identidade n.º 5393619, de Lisboa.
Celso Manuel Pais Pereira, bilhete de identidade n.º 4912087, de Lisboa.
Luís António Félix, bilhete de identidade n.º 8576042, de Lisboa.

SINCOMAR

Efectivos:

José Augusto da Câmara Leme de Mendonça, bilhete de identidade n.º 6197093, de Lisboa.
Hélder da Costa Almeida, bilhete de identidade n.º 2879262, de Lisboa.
José Manuel de Morais Teixeira, bilhete de identidade n.º 3006701, de Lisboa.
Maria da Conceição Faria Ferreira Gallis e Garcia, bilhete de identidade n.º 6007836, de Lisboa.

Suplentes:

Luís Augusto Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 7735001, de Oeiras.
Joaquim José Martins Abreu, bilhete de identidade n.º 9216021, de Leiria.
José Fernandes Lomba, bilhete de identidade n.º 2711790, de Lisboa.
Manuel Duarte Freire Marques Damas, bilhete de identidade n.º 1433033, de Lisboa.

SITEMAQ

Efectivos:

José César Silveira, bilhete de identidade n.º 5030699, de Lisboa.
Jaime Paulo Simões Pinto, bilhete de identidade n.º 4615224, de Lisboa.
Ramiro Antunes, bilhete de identidade n.º 4153467, de Lisboa.
António Alexandre Picareta Delgado, bilhete de identidade n.º 316684, de Lisboa.
Vítor Manuel Cruz Mesquita, bilhete de identidade n.º 12255, de Lisboa.

Suplentes:

Alberto José Soares Leonardo, bilhete de identidade n.º 4130572, de Lisboa.
António Martinho Poço Velho Alface, bilhete de identidade n.º 1283847, de Lisboa.
João Manuel Correia, bilhete de identidade n.º 1390070, de Lisboa.
Silvestre Mendes da Lomba, bilhete de identidade n.º 738146, de Lisboa.

SMMCMM

Efectivos:

Júlio Justiniano Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 5196933, de Lisboa.
António Manuel da Costa Monteiro, bilhete de identidade n.º 5063027, de Lisboa.
Fernando Alberto Andrade Freitas, bilhete de identidade n.º 308427, de Lisboa.
Eugénio Manuel Branco Abrantes, bilhete de identidade n.º 4031435, de Lisboa.
José Joaquim Fernandes, bilhete de identidade n.º 3432299, de Lisboa.

Suplentes:

Manuel Pires Marques, bilhete de identidade n.º 4034303, de Lisboa.
Franklim Soares Tavares, bilhete de identidade n.º 3395863, de Lisboa.
Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 7694526, de Lisboa.
Celestino Antunes Outeiro, bilhete de identidade n.º 1920769, de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 27/2000, a fl. 41 do livro n.º 1.

Assoc. Sindical dos Funcionários da Inspecção-Geral das Actividades Económicas — ASFIE — Eleição em 31 de Maio de 1999 para o mandato de três anos.

Mesa da assembleia geral

Presidente — Margarida Isabel Bravo Santos Correia de Almeida Basto, bilhete de identidade n.º 655946, de 8 de Setembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Coimbra.
Vice-presidente — João Rodrigues de Almeida Vaz, bilhete de identidade n.º 1461470, de 13 de Maio de 1994, do Arquivo de Identificação da Guarda.
Secretário — Ilda Maria Roque Nunes Fitas, bilhete de identidade n.º 4314409, de 5 de Janeiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Direcção

Presidente — Francisco Manuel de Lacerda Viegas Franco, bilhete de identidade n.º 1127435, de 27 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vice-presidentes:

Manuel Eduardo Magalhães Portelinha, bilhete de identidade n.º 6707890, de 22 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel Augusto dos Santos Girão, bilhete de identidade n.º 4073456, de 11 de Novembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Direcção

Secretário — Anabela de Jesus Marques Guiomar, bilhete de identidade n.º 7348260, de 10 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Identificação de Aveiro.
Tesoureiro — Augusto José Nunes Batista, bilhete de identidade n.º 5215326, de 10 de Setembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Vogais:

José Carmindo Vigário dos Santos, bilhete de identidade n.º 1957192, de 12 de Março de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José António Ramos Raposo, bilhete de identidade n.º 4132307, de 13 de Março de 1997, do Arquivo de Identificação de Castelo Branco.

Suplentes:

António José Nogueira Tolentino, bilhete de identidade n.º 2003399, de 30 de Dezembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Abel José dos Santos Moreira e Silva, bilhete de identidade n.º 3164260, de 22 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Hermínio Sismeyro Carvalho da Silva, bilhete de identidade n.º 7979557, de 30 de Novembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Conselho fiscal

Presidente — Manuel David Magalhães, bilhete de identidade n.º 3672135, de 15 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação do Porto.

Secretário — Domingos Manuel Baptista, bilhete de identidade n.º 2316826, de 1 de Setembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Relator — Francisco Mário de Carvalho Araújo Fernandes, bilhete de identidade n.º 2868469, de 17 de Outubro de 1995, do Arquivo de Identificação do Porto.

Conselho disciplinar

António dos Reis Silva, bilhete de identidade n.º 3461212, de 11 de Fevereiro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquim Pinto de Moura, bilhete de identidade n.º 992372, de 29 de Julho de 1997, do Arquivo de Identificação de Viseu.

António Manuel Nuno Ribeiro Epifânio, bilhete de identidade n.º 53994457, de 22 de Julho de 1999, do Arquivo de Identificação de Santarém.

Abel José Cardoso Varela, bilhete de identidade n.º 5054812, de 25 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Cândido Manuel Fernandes do Bem, bilhete de identidade n.º 3332826, de 10 de Setembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 14 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 25/2000, a fl. 41 do livro n.º 1.

Sind. Nacional do Corpo da Guarda Prisional — Eleição em 12 de Janeiro de 2000 para um mandato de dois anos.

Direcção

Manuel Martins Carvalho, guarda prisional de 1.ª classe no Estabelecimento Prisional do Porto, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 6474444, emitido em 28 de Agosto de 1997, Lisboa.

José Maria Figueiredo, guarda prisional de 2.ª classe no Estabelecimento Prisional Regional de Setúbal, casado, portador do bilhete de identidade n.º 1143628, emitido em 8 de Março de 1991, Lisboa.

António Manuel Jesus Ferreira, guarda prisional de 2.ª classe no Estabelecimento Prisional de Vale de Judeus, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6221514, emitido em 25 de Julho de 1994, Lisboa.

José António Jesus Canilhas Godinho, guarda prisional de 2.ª classe no Estabelecimento Prisional de Pinheiro da Cruz, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7598688, emitido em 8 de Fevereiro de 1999, Setúbal.

João Carlos Rosa Grilo, guarda prisional de 2.ª classe no Estabelecimento Prisional Regional da Guarda, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 6508954, emitido em 25 de Agosto de 1997, Coimbra.

Fernando Santos Moreira, guarda prisional de 2.ª classe no Estabelecimento Prisional de Paços de Ferreira, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7101414, emitido em 7 de Maio de 1997, Porto.

Manuel Albuquerque da Silva, guarda prisional de 1.ª classe no Estabelecimento Prisional de Coimbra, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2429396, emitido em 8 de Novembro de 1991, Lisboa.

Armindo Liberato Varino, 2.º subchefe da guarda prisional no Estabelecimento Prisional de Lisboa, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2328742, emitido em 9 de Outubro de 1992, Lisboa.

Luís Manuel Costa Silva, guarda prisional de 2.ª classe no Centro de Formação da Penitenciária de Caxias, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6535825, emitido em 19 de Agosto de 1999, Lisboa.

Martinho Joaquim da Silva e Cunha, guarda prisional de 2.ª classe no Estabelecimento Prisional Regional do Montijo, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7388990, emitido em 29 de Abril de 1998, Lisboa.

Fernando José Alves Godinho, guarda prisional de 1.ª classe no Estabelecimento Prisional de Sintra, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4612064, emitido em 22 de Maio de 1996, Lisboa.

Mesa da assembleia geral

Fernando Manuel Pereira, chefe principal da guarda prisional no Estabelecimento Prisional Regional de Setúbal, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5557079, emitido em 24 de Fevereiro de 1997, Setúbal.

Vera Lúcia Martins, guarda prisional de 2.ª classe no Estabelecimento Prisional de Tires, solteira, portadora do bilhete de identidade n.º 8401804, emitido em 8 de Junho de 1995, Lisboa.

Duarte Manuel Jarmela Enes, guarda prisional de 2.^a classe no Grupo de Intervenção e Segurança Prisional, Estabelecimento Prisional de Monsanto, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 8259142, emitido em 23 de Abril de 1996, Lisboa.

José Leonel Lino de Magalhães, guarda prisional de 2.^a classe no Estabelecimento Prisional Regional de Viseu, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6226887, emitido em 16 de Março de 1994, Lisboa.

João Luís Novais Sousa, guarda prisional de 2.^a classe no Estabelecimento Prisional de Santa Cruz do Bispo, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6603111, emitido em 17 de Maio de 1995, Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 26/2000, a fl. 41 do livro n.º 1.

SITNA — Sind. dos Técnicos de Navegação Aérea — Eleição em 3 de Fevereiro de 2000 para o mandato de um ano.

Nome	Categoria profissional	Local de trabalho
Direcção provisória		
José Tolentino da Silva Martins.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto de Lisboa.
Fernando Paulo Lebreiro Simões.	Técnico superior	Aeroporto de Lisboa.
Paulo Alexandre Semião da Silva Peixoto.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto de Lisboa.
Rui Manuel Moreso Guerra.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto de Lisboa.
Ivo Alexandre Brás Mealha.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto de Lisboa.
Marco Henrique Domscheit Abrantes.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto do Funchal.
Vítor Armando Daniel de Almeida.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto de Santa Maria.
Suplentes:		
António José Marques Lourenço Geraldes.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto de Lisboa.
Miguel Alexandre de Bastos Osório.	Técnico superior	Aeroporto de Lisboa.
Mesa da assembleia geral		
Luís Carlos Bettencourt Adão.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto de Lisboa.
Maria Helena Rodrigues Gomes dos Ramos.	Técnico superior	Aeroporto de Lisboa.
Cristina Maria Félix Pereira.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto de Lisboa.

Nome	Categoria profissional	Local de trabalho
Suplente:		
Maria José Lopes Henriques.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto de Lisboa.
Conselho fiscal		
Luís Felipe Leandro Rodrigues.	Técnico superior	Aeroporto de Lisboa.
Hélder de Valadares Teixeira.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto de Lisboa.
Carlos Manuel da Silva Santos.	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.	Aeroporto de Lisboa.
Suplente:		
Ernesto Fernando Cabreirinha Pereira.	Técnico superior	Aeroporto de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 32/2000, a fl. 41 do livro n.º 1.

SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins — Eleições em 19 de Dezembro de 1999 para o mandato de quatro anos.

Conselho geral

Presidente — José Manuel Rodrigues Barata Feio, bilhete de identidade n.º 3130333, do Arquivo de Lisboa, de 24 de Outubro de 1994; Rua do Professor Simões Raposo, 10, rés-do-chão, 1600 Lisboa; telefone: 217166207.

Mário Pires de Pimenta, bilhete de identidade n.º 6015982, do Arquivo de Lisboa, de 10 de Abril de 1996; Rua de João de Deus, 11, 2.º, direito, 2735-286 Cacém; telefone: 219136381.

Jorge Manuel Morais Antunes, bilhete de identidade n.º 8094841, do Arquivo de Lisboa, de 11 de Março de 1997; Rua de António Silva, 2, 1.º, direito, 2725-170 Mem Martins; telefone: 219208201.

Maria de Fátima da Silva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4245010, do Arquivo de Lisboa, de 30 de Julho de 1996; Rua da Fraternidade, 5, 6.º, 2745-274 Queluz; telefone: 214302232.

Amandina Ferreira Antunes, bilhete de identidade n.º 931538, do Arquivo de Lisboa, de 19 de Abril de 1996;

Rua de Inácio Pardelhas Sanches, 133, porta 2, 1070-146 Lisboa; telefone: 213864597.

Maria Fernanda Catarino Garrinhos Duque, bilhete de identidade n.º 6720280, do Arquivo de Lisboa, de

6 de Janeiro de 1992; Rua da Lezíria, lote 4, 2.º, esquerdo, 2625-114 Póvoa de Santa Iria; telefone: 219598814.

Marinela Sofia Pereira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 11740569, do Arquivo de Lisboa, de 15 de Dezembro de 1995; Rua Ary dos Santos, 25, 2810 Alijó; telefone: 212582842.

Elisabete de Jesus Ferreira Dias, bilhete de identidade n.º 10027319, do Arquivo de Lisboa; Praceta de Antero de Quental, 2, rés-do-chão, esquerdo, 2685 Apelação; telefone: 219476149.

Olinda Marques Moura, bilhete de identidade n.º 2137015, do Arquivo de Lisboa, de 19 de Maio de 1998, Rua do Doutor Mascarenhas de Melo, 6, rés-do-chão, 1500 Lisboa; telefone: 217781774.

Helena da Conceição dos Santos Pedroso Cordeiro, bilhete de identidade n.º 1209756, do Arquivo de Lisboa, de 13 de Setembro de 1994; Praça de Cottinelli Telmo, 14, 2.º, direito, 1800-153 Lisboa; telefone: 218530701.

Maria Isabel Batista da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 7486605, do Arquivo de Lisboa, de 26 de Julho de 1994; Rua de Gomes Leal, lote 14, 2.º, A, 2810 Laranjeiro; telefone: 212593777.

Donzília Nazaré Gaigeiro, bilhete de identidade n.º 4428847, do Arquivo de Lisboa, de 25 de Outubro de 1994; Avenida da República, 99, 1.º, esquerdo, 1050-190 Lisboa; telefone: 217930291.

Maria de Lurdes Moreno Lopes Correia, bilhete de identidade n.º 11803657, do Arquivo de Lisboa, de 11 de Março de 1996; Alto dos Baronhos, 388, 2795 Linda-a-Velha, telefone: 214175251.

Rosa da Conceição Silva Varela, bilhete de identidade n.º 7296819, do Arquivo de Lisboa, de 30 de Abril de 1999; Rua de Goa, 2-A, 2.º, esquerdo, 2830 Barreiro, telefone: 212152736.

Isabel Teixeira Moreira Ramada, bilhete de identidade n.º 2959630, do Arquivo de Lisboa, de 11 de Janeiro de 1995; Estrada Militar, 20, Bairro Azul, Venda Nova, 2700 Amadora; telefone: 214747788.

Direcção

Presidente — Maria Amélia Lourenço, bilhete de identidade n.º 3445955, do Arquivo de Lisboa, de 29 de Junho de 1993; Avenida da Liberdade, 232, 2.º, direito, 1250-148 Lisboa; telefone: 213556013.

Vice-presidente — Manuel Rolan Pires, bilhete de identidade n.º 4730331, do Arquivo de Lisboa, de 23 de Janeiro de 1998; Rua de Colaride, 16, 3.º, direito, 2735-208 Aqualva; telefone: 214315228.

Secretário — Mário Fernando Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 231876, do Arquivo de Lisboa, de 17 de Julho de 1996; Rua de Machado de Castro, 8, 3.º, esquerdo, 2735-291 Cacém; telefone: 219136595.

Tesoureira — Maria da Conceição de Jesus Oliveira, bilhete de identidade n.º 60252882, do Arquivo de Lisboa, de 1 de Março de 1991; Avenida de Colum-

bano Bordalo Pinheiro, 1050 Lisboa; telefone: 217270028.

Francisco José António, bilhete de identidade n.º 5277711, do Arquivo de Lisboa, de 14 de Março de 1990; Rua do Comandante Ramiro Correia, 11, 2855 Corroios; telefone: 212535954.

Maria Manuela Nunes Antunes, bilhete de identidade n.º 4708946, do Arquivo de Lisboa, de 8 de Janeiro de 1999; Rua do Marquês de Soveral, 10, 1.º, D, 1700 Lisboa; telefone: 218489362.

Delamar da Caridade Trigo Correia, bilhete de identidade n.º 7243615, do Arquivo de Lisboa, de 16 de Julho de 1990; Praceta de José Escada, lote 10, 1.º, direito, 2835 Vale da Amoreira; telefone: 965858997.

Maria Amélia Andrade, bilhete de identidade n.º 3133733, do Arquivo de Lisboa, de 4 de Março de 1998; Bairro da Musgueira Norte, Rua Dezassete, 7, 1750-204 Lisboa; telefone: 217560165.

Maria Regina Tomás Ferreira Touricas, bilhete de identidade n.º 2223689, do Arquivo de Lisboa, de 29 de Janeiro de 1990; Praça de José António Veríssimo, 1, 1.º, 2625, Póvoa de Santa Iria; telefone: 219560574.

Conselho fiscal

Presidente — Maria Catarina Santos Madeira Ruas, bilhete de identidade n.º 4983531, do Arquivo de Lisboa, de 28 de Abril de 1989; Rua dos Anjos, 42, 3.º, esquerdo, 1150-039 Lisboa; telefone: 213522048.

Cecília do Céu Albuquerque, bilhete de identidade n.º 3796702, do Arquivo de Lisboa, de 11 de Março de 1992; Largo de Eugénio dos Santos, 11, 2.º, E, 2720 Amadora; telefone: 214956038.

Nazaré Maria Custódio, bilhete de identidade n.º 5283367, do Arquivo de Lisboa, de 18 de Agosto de 1998; Rua de Luz Soriano, 156, 2.º, 1200-249 Lisboa; telefone: 213472310.

Conselho disciplinar

Presidente — Maria Moreno Colcheta, bilhete de identidade n.º 659594, do Arquivo de Lisboa, de 20 de Junho de 1990; Travessa das Águas Livres, 31, 1250 Lisboa; telefone: 213850858.

Leonilda Francisca Viegas, bilhete de identidade n.º 5501828, do Arquivo de Lisboa, de 5 de Maio de 1981; Rua de Castilho, 63, 2.º, 1250-068 Lisboa; telefone: 213864125.

Maria Celeste Pereira, bilhete de identidade n.º 6227971, do Arquivo de Lisboa, de 25 de Fevereiro de 1998; Avenida dos Defensores de Chaves, 87, 3.º, esquerdo, 1000 Lisboa; telefone: 217976303.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 30/2000, a fl. 41 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I - ESTATUTOS

Assoc. Regional do Norte da Ind. e Comércio Alimentar — ARNICA

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 20 de Outubro de 1999 e assembleia constituinte suplementar de 8 de Fevereiro de 2000.

CAPÍTULO I

Constituição, sede, atribuições e fins

Artigo 1.º

1 — A Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar é uma pessoa colectiva de direito privado e sem fins lucrativos.

2 — A Associação usará a sigla «ARNICA».

Artigo 2.º

É constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei, designadamente nos artigos 157.º a 184.º do Código Civil e no Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, e nela podem inscrever-se as pessoas singulares ou colectivas que exerçam ou venham a exercer nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu as actividades de produção ou comercialização ou as duas conjuntamente de géneros alimentícios, aditivos alimentares e auxiliares tecnológicos.

Artigo 3.º

A Associação durará por tempo indeterminado e terá sede na cidade do Porto, na Rua de António Granjo, 157.

Artigo 4.º

A Associação tem por fim a prossecução dos interesses dos seus associados, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar todas as iniciativas que possam contribuir para o progresso técnico, económico e social daqueles, nomeadamente:

- a) Negociar e celebrar, em representação dos associados e dentro dos limites que forem estabelecidos por lei, convenções colectivas de trabalho e intervir na sua execução, nos termos que essas convenções previrem;
- b) Aconselhar e representar os associados no plano do direito social e do trabalho;

- c) Estudar a situação, condições, necessidades das actividades por ela representadas e os meios a promover o seu desenvolvimento.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 5.º

Só poderão ser admitidos como sócios da Associação as pessoas singulares ou colectivas que exerçam legalmente as actividades por ela representadas, dentro do seu âmbito territorial.

Artigo 6.º

A admissão dos associados é da competência da direcção, mediante pedido do interessado, acompanhado da documentação que comprove o exercício da actividade abrangida pela ARNICA.

Artigo 7.º

Quando qualquer candidato não seja admitido como sócio, pode recorrer da decisão para a assembleia geral, mediante petição dirigida ao presidente, dentro do prazo de 15 dias a contar da recepção da respectiva notificação.

Artigo 8.º

As pessoas colectivas admitidas como sócios deverão comunicar à Associação, por escrito, o nome de quem as fique a representar junto dela.

Artigo 9.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Participar e votar nas reuniões das assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos da Associação;
- c) Requerer a convocação de assembleias gerais nos termos previstos nestes estatutos;
- d) Apresentar sugestões que julgarem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Utilizar os serviços da Associação e usufruir dos benefícios por ela concedidos.

Artigo 10.º

Constituem deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia no acto de inscrição e mensalmente, pontual e gradualmente, as quotas e outros encargos fixados em assembleia geral;
- b) Acatar os preceitos estatutários e os regulamentos internos da Associação, bem como as deliberações dos órgãos desta;
- c) Exercer com zelo e dedicação os cargos para que foram eleitos ou designados;
- d) Fornecer pontual e cabalmente os elementos solicitados pelos órgãos de administração.

Artigo 11.º

1 — Serão excluídos da Associação os associados que:

- a) Cessem a actividade que justificou a admissão;
- b) Tenham em débito mais de um ano de quotas;
- c) Violarem de forma grave e repetida os seus deveres para com a Associação.

2 — A direcção, ao constatar os factos a que se refere o n.º 1, notificará o associado para, no prazo de 30 dias, regularizar a situação ou apresentar razão justificativa para tal atitude, sob pena de exclusão compulsiva no fim do mês seguinte ao da notificação.

3 — O associado excluído nos termos do número anterior que não se conforme com a decisão poderá recorrer no prazo de 30 dias para a assembleia geral. O recurso tem efeito suspensivo e será apreciado, obrigatoriamente, na primeira assembleia geral após a sua interposição.

CAPÍTULO III

Dos órgãos associativos

Artigo 12.º

Os órgãos sociais da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

Os membros dos órgãos sociais são eleitos por três anos em assembleia geral e eleitoral.

Artigo 14.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e é dirigida por uma mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 15.º

A assembleia geral reúne ordinariamente em Março de cada ano, para aprovar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal referentes à gerência do ano anterior, e ainda em Novembro, para proceder à apreciação do orçamento e plano de actividades e, quando for caso disso, à eleição dos corpos

sociais, e extraordinariamente sempre que a mesa, a direcção ou o conselho fiscal o julgar necessário ou a pedido fundamentado, subscrito por, pelo menos, a quarta parte dos associados.

Artigo 16.º

A convocação de qualquer assembleia geral será feita pelo respectivo presidente, por aviso postal, com uma antecedência não inferior a oito dias, mencionando o local, dia e hora da assembleia, e bem assim a ordem de trabalhos.

Artigo 17.º

As reuniões da assembleia geral só poderão funcionar à hora marcada desde que esteja presente a maioria dos associados, mas trinta minutos depois funcionará com qualquer número de presentes.

Artigo 18.º

1 — Salvo o disposto no artigo seguinte, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos representados nas assembleias.

2 — Não é admitido o voto por correspondência, excepto no que respeita à eleição dos órgãos sociais, podendo porém os sócios fazer-se representar em qualquer assembleia geral por outros sócios utilizando para o efeito simples carta mandadeira autenticada com a chancela da respectiva firma.

Artigo 19.º

As deliberações sobre alterações dos estatutos ou a dissolução da Associação exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

Artigo 20.º

A direcção é composta por cinco membros efectivos, presidente, vice-presidente, dois secretários e tesoureiro, e por outros cinco suplentes daqueles.

Artigo 21.º

Compete ao presidente representar a Associação em juízo e fora dele, podendo delegar em qualquer dos restantes membros da direcção ou nomear procurador. § único. Para obrigar a Associação são necessárias as assinaturas de dois membros da direcção.

Artigo 22.º

A direcção reunirá ordinariamente de dois em dois meses.

Artigo 23.º

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um vogal e três suplentes.

Artigo 24.º

O conselho fiscal reúne sempre que o seu presidente o convoque, por sua iniciativa ou a pedido da direcção.

CAPÍTULO IV

Dos meios financeiros

Artigo 25.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 26.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias, quotas e contribuições dos associados;
- b) Os rendimentos dos valores próprios existentes;
- c) Os donativos e subsídios que lhe sejam atribuídos;
- d) Outros rendimentos que venham a ser criados e quaisquer outras receitas.

2 — Com a aprovação do orçamento ordinário, a assembleia geral fixa o valor das jóias e quotas devidas no ano imediato.

Artigo 27.º

São despesas da Associação as que resultem do seu funcionamento e das actividades por ela desenvolvidas.

§ único. O levantamento das importâncias depositadas será feito mediante cheque assinado por qualquer director.

CAPÍTULO V

Das eleições

Artigo 28.º

1 — As eleições serão feitas por escrutínio secreto.

2 — As candidaturas aos órgãos sociais serão apresentadas em lista completa, com indicação dos cargos.

3 — As candidaturas deverão ser entregues na secretaria da Associação durante as horas de expediente, em sobrescrito fechado, dirigido ao presidente da assembleia geral até ao 15.º dia anterior à data fixada para o acto eleitoral.

4 — Nenhum associado poderá integrar mais de um dos órgãos electivos.

5 — As eleições ordinárias deverão realizar-se até ao dia 30 de Novembro do ano em que terminar o mandato.

Artigo 29.º

O resultado da eleição será proclamado pelo presidente da assembleia geral, logo que termine o apuramento, tomando posse os novos órgãos no 1.º dia útil do ano seguinte.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 30.º

A destituição dos titulares de qualquer dos órgãos eleitos só poderá ser decidida em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e por maioria de dois terços do número total dos votos expressos na eleição do órgão a que pertença o destituendo, sendo o voto expresso.

Artigo 31.º

A assembleia que destituir titulares de qualquer órgão elegerá por escrutínio secreto, mas sem observância das formalidades e prazos prescritos no artigo 28.º dos estatutos, os titulares que cumprirão o tempo que faltar do mandato.

Artigo 32.º

A liquidação, em caso de dissolução da Associação decidida em assembleia geral convocada expressamente para esse fim, será feita por uma comissão liquidatária, constituída por três sócios no pleno gozo dos seus direitos, e, satisfeitas as dívidas ou consignadas as verbas necessárias para esse efeito, repartirá o remanescente pelos associados.

Artigo 33.º

Dentro do prazo de seis meses a contar da presente data serão eleitos os corpos gerentes para o triénio de 2000-2002, assembleia em que serão fixadas a jóia e a quota mensal e votado o orçamento apresentado pela comissão instaladora.

Artigo 34.º

Até à data da tomada de posse dos corpos sociais, que será logo no dia subsequente ao da eleição, dirigirá a Associação uma comissão de três membros, que serão os três primeiros subscritores desta escritura de constituição.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 8/2000, a fl. 35 do livro n.º 1.

Assoc. das Pensões do Norte — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral de 11 de Abril de 1997, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1979.

Artigo 14.º

Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que deixaram de exercer a actividade que determinou a sua inscrição;

- b) Os que vierem a ser excluídos disciplinarmente;
- c) Os que deixarem de pagar as quotas por período superior a 12 meses.

Artigo 26.º

A assembleia geral terá as seguintes reuniões ordinárias:

- a) Anualmente até 31 de Março, para apreciação e votação do relatório e contas relativos ao ano anterior;
- b) Anualmente até 31 de Outubro, para apreciação e votação do orçamento e do plano de actividades;
- c) De três em três anos, no mês de Janeiro, para eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 28.º

1 — As convocações serão feitas pelo presidente da mesa, com a antecedência mínima de 30 dias, por meio de avisos convocatórios dirigidos directamente aos sócios.

2 — As convocações designarão o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — À hora marcada nas convocações, a assembleia só poderá funcionar com a maioria dos sócios, mas, decorrida uma hora, funcionará com qualquer número.

4 — Não podem ser tomadas deliberações sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos, mas poderá destinar-se um período de uma hora para se ventilarem problemas ou fazerem sugestões de interesse para a Associação, salvo nas assembleias eleitorais, em que só a votação será permitida.

5 — As sessões de continuação de trabalhos não se consideram novas reuniões e serão marcadas na sessão anterior para quarenta e oito horas depois, o mais tardar, salvo a deliberação em contrário da assembleia geral.

6 — O voto para a assembleia geral eleitoral é secreto, podendo ser exercido pessoalmente, ou por correspondência, neste caso através de carta dirigida em sobrescrito fechado ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 29.º

É da competência da assembleia geral:

- a)
- b) Apreciar e votar o plano de actividades, o orçamento, o relatório e contas.

Artigo 30.º

A mesa da assembleia geral compõe-se do presidente e dois secretários.

Artigo 33.º

1 — A direcção é composta por presidente, secretário, com funções de vice-presidente, tesoureiro e dois vogais, como membros efectivos.

Artigo 34.º

À direcção compete:

-
- c) Elaborar, anualmente, o plano de actividades, o orçamento e o relatório e contas.

Artigo 35.º

A direcção reúne ordinariamente por convocatória do seu presidente, uma vez por mês, e extraordinariamente sempre que o requeira qualquer dos seus membros, o presidente da mesa da assembleia geral ou o presidente do conselho fiscal.

Artigo 37.º

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

Artigo 42.º

A Associação terá os seguintes fundos:

- a) Fundo de reserva;
- b) Fundos especiais que a assembleia geral resolva criar, mediante proposta da direcção.

Artigo 43.º

1 — O fundo de reserva é ilimitado e permanente e destina-se a fazer face a quaisquer despesas extraordinárias e imprevistas ou a uma diminuição anormal de receita, só podendo ser utilizado por deliberação conjunta da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

Registado em 11 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 7/2000, a fl. 35 do livro n.º 1.

ACP — Assoc. Comercial de Peniche, que passa à denominar-se ACISCP — Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche — Alteração.

Alteração deliberada em assembleia geral extraordinária de 18 de Novembro de 1999 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 27 de Outubro de 1975, e 44, de 29 de Novembro de 1977.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação e regime

1 — A ACP — Associação Comercial de Peniche adopta a denominação de Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche, adiante designada por ACISCP.

2 — A ACISCP é uma associação patronal, sem fins lucrativos, dos sectores do comércio, indústria, serviços, hotelaria, restauração e similares, que passará a reger-se pelos presentes estatutos, pelos regulamentos aprovados nos termos do artigo 20.º e pelo regime jurídico das associações patronais.

Artigo 2.º

Sede e área

1 — A Associação abrange a área do concelho de Peniche e tem a sua sede nesta cidade, na Rua do Dr. João de Matos Bilhau, 9, 1.º, freguesia da Ajuda, e pode, mediante proposta da direcção, aprovada em assembleia geral, alterar o local da sua sede, bem como criar delegações ou abrir outras formas de representação social onde se mostre mais conveniente para a prossecução dos seus objectivos.

2 — Poderá a Associação admitir como seus associados pessoas singulares ou colectivas não abrangidas pela área territorial do concelho de Peniche, desde que na área em que exerçam a sua actividade não exista organismo com idêntica finalidade.

Artigo 3.º

Objecto

A Associação tem por objecto:

- a) Defender e representar os legítimos interesses e direitos de todos os seus associados, seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir, em especial, para o harmónico desenvolvimento de todos os sectores que representa e, em geral, da economia nacional, com vista ao estabelecimento de um clima de progresso e de uma justa paz social;
- c) Desenvolver um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados;
- d) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho, em representação dos seus associados e dos sectores que integram.

Artigo 4.º

Competência e atribuições

1 — No cumprimento dos objectivos traçados no artigo anterior, compete nomeadamente à Associação:

- a) A representatividade do conjunto dos associados junto das entidades públicas ou organizações profissionais dos sectores que representa, nacionais ou estrangeiras, bem como junto das associações sindicais e da opinião pública;
- b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a resolução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores que representa;
- c) Estudar e propor a definição de normas de acesso às actividades que representa, suas condições de trabalho e segurança;
- d) Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos sectores que representa;
- e) Coordenar e regular o exercício das actividades dos sectores que representa e protegê-las contra

as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;

- f) Propor e participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela Associação, nomeadamente através da celebração de protocolos;
- g) Elaborar os estudos necessários, promovendo soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação do trabalho;
- h) Estudar e encaminhar as pretensões dos associados em matéria da sua segurança social;
- i) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores representados,
- j) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para uma melhor formação profissional, através da realização de cursos de formação profissional nas áreas de gestão, informática, técnicas de venda e de publicidade, línguas, etc., ou outras actividades que contribuam para a qualidade dos serviços que prestam;
- k) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos seus associados, onde se encontre especialmente literatura profissional e toda a legislação referente às actividades dos sectores que representa;
- l) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica, sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu sector de actividade;
- m) Estudar e defender os interesses das pequenas e médias empresas do sector, por forma a garantir-lhes a adequada protecção,
- n) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da Associação.

2 — A Associação poderá integrar-se e participar em actividades de uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da Associação e que prossigam a defesa de interesses comuns.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

Quem pode ser associado

Podem ser associados da Associação todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam na área referida no artigo 2.º as actividades de comércio, indústria, serviços, hotelaria, restauração e similares e outras que venham a ser admitidas em assembleia geral, de acordo com o estipulado no regulamento interno.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

1 — Os direitos dos associados consignados nas alíneas do número seguinte adquirem-se após a comunicação de admissão e da liquidação da quota fixada.

2 — Constituem direitos dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação considere necessárias;
- b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos dos estatutos e dos regulamentos internos da Associação;
- c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da Associação nas condições que forem estabelecidas;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- f) Fazerem-se representar pela Associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das convenções colectivas de trabalho;
- g) Desistir da sua qualidade de associado, desde que apresente por escrito o seu pedido de demissão.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Colaborar nos fins da Associação;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos;
- c) Contribuir e cumprir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;
- d) Cumprir com as disposições legais, estatutárias e regulamentares e, bem assim, com as deliberações e compromissos assumidos pela Associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;
- e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- g) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 8.º

Órgãos associativos

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — A duração dos mandatos é de três anos, não sendo permitida a reeleição para o mesmo cargo do mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos e completos.

3 — Nenhum associado poderá fazer parte em mais de um dos órgãos electivos.

4 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos, a qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e na qual serão definidos os termos da gestão da Associação até à realização de novas eleições.

5 — O processo eleitoral dos órgãos associativos será objecto de regulamento eleitoral, a aprovar pela assembleia geral, nos termos do artigo 20.º dos presentes estatutos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 9.º

Composição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos que tenham as quotas pagas até ao trimestre anterior à data da convocatória da assembleia geral.

2 — A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

a) O presidente da assembleia geral é substituído, na sua ausência ou impedimento, pelo vice-presidente e, na ausência simultânea de ambos, pelos secretários, preferindo o mais idoso.

b) Faltando todos os membros da mesa, a assembleia geral escolherá de entre os associados presentes aquele que assumirá a presidência, não podendo a escolha recair em associado que exerça cargo em qualquer outro órgão da Associação.

c) A lista da assembleia geral a submeter a sufrágio na respectiva assembleia poderá conter um suplente.

d) No caso de demissão ou vacatura do cargo de presidente, este será substituído pelo vice-presidente.

e) No caso de demissão ou vacatura de qualquer outro cargo, este será substituído directamente pelo suplente.

Artigo 10.º

Convocatória e agenda

1 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua e por meio de comunicação postal, com a antecedência mínima de 10 dias, designando-se sempre o local, dia, hora e ordem de trabalhos.

2 — A convocatória da assembleia geral, para efeitos eleitorais, deverá ser feita com a antecedência mínima de 24 dias úteis.

3 — A convocação da assembleia geral, para efeitos de deliberações sobre a sua dissolução ou alteração de estatutos, deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, 21 dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 11.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

- a) No último mês do segundo ano de cada mandato, para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal;
- b) Até 31 de Março de cada ano, para discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas da gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção ou do conselho fiscal ou ainda a requerimento de 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A assembleia geral só poderá funcionar validamente à hora marcada com a presença de, pelo menos, metade dos seus membros. Não se verificando a presença de metade dos membros, a assembleia funcionará meia hora depois com qualquer número de membros.

§ único. Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, nos termos do n.º 2, parte final, deste artigo, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que a mesma não poderá funcionar.

4 — Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação por meio de carta assinada e autenticada com o respectivo carimbo, dirigida ao presidente da mesa. Porém, nenhum associado poderá aceitar mais de uma representação ou mandato.

§ único. Não é permitido o voto por correspondência.

5 — As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto nas alíneas seguintes, serão tomadas por maioria de votos — para desempate, é reconhecido ao presidente da mesa voto de qualidade — e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa.

a) As deliberações sobre alterações de estatutos só poderão ser validamente tomadas desde que tenham o voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral convocada para apreciar e votar essas alterações.

b) As deliberações sobre a dissolução da Associação só poderão ser validamente tomadas desde que tenham o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

6 — São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, a não ser que todos os associados compareçam e todos concordem com o aditamento dessa matéria à indicada ordem.

7 — A assembleia geral que votar a dissolução da Associação designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 12.º

Composição

1 — A direcção da Associação é composta por cinco elementos efectivos, eleitos pela assembleia geral, sendo um presidente, dois vice-presidentes, um secretário e um tesoureiro.

2 — A lista da direcção a submeter a sufrágio em assembleia eleitoral poderá conter um ou dois suplentes.

3 — Se a direcção se demitir, deverá, todavia, assegurar a gestão da Associação até à realização da assembleia geral convocada para o efeito.

4 — No caso de demissão ou vacatura do cargo de presidente, este será substituído por um dos vice-presidentes.

a) A eleição do vice-presidente que passará a presidente será efectuada mediante voto secreto entre todos os membros da direcção.

b) O resultado da votação descrita na alínea anterior será comunicado aos presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

5 — No caso de demissão ou vacatura de qualquer outro cargo, este será substituído directamente pelo primeiro dos suplentes.

Artigo 13.º

Vinculação

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de três membros da direcção.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

3 — Os cheques e outros documentos bancários serão assinados por dois directores em exercício, um dos quais será sempre o tesoureiro. No impedimento deste, a direcção nomeará um tesoureiro substituto.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 14.º

Composição

1 — O conselho fiscal é composto por três elementos efectivos, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

2 — A lista do conselho fiscal a submeter a sufrágio em assembleia geral poderá conter um suplente.

3 — No caso de demissão ou vacatura do cargo de presidente, este será substituído pelo relator.

4 — No caso de demissão ou vacatura de qualquer outro cargo, este será substituído directamente pelo suplente.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 15.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais e regulamentares;
- d) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei.

Artigo 16.º

Despesas

Constituem despesas da Associação:

- a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos;
- b) Quaisquer outras devidamente orçamentadas e autorizadas pela direcção;
- c) O pagamento de subsídios, participações e outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 17.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 18.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, salvo se houver disposições legais que esclareçam essas dúvidas e se apliquem aos casos omissos.

Artigo 19.º

Remuneração dos cargos sociais

É gratuito o exercício dos cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados de todas as despesas que por via deles efectuarem por força das verbas devidamente orçamentadas para esse fim.

Artigo 20.º

Regulamentos

1 — No estrito respeito da lei e dos presentes estatutos, a Associação elaborará dois tipos de regulamentos: regulamento interno e regulamento eleitoral.

2 — O regulamento interno e o regulamento eleitoral são da responsabilidade da assembleia geral, sendo aprovados por esta, sob proposta da direcção.

Regulamento interno

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

O regulamento interno é o diploma complementar dos estatutos que contém as normas que regulam a estrutura e o funcionamento interno da ACISCP — Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 2.º

Admissão e rejeição de associados

1 — A admissão dos associados da Associação far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

2 — As deliberações sobre a admissão ou a rejeição de associados deverão ser comunicadas directamente aos interessados até 30 dias após a entrada do pedido e afixadas na sede da Associação para conhecimento geral dos associados.

3 — Das admissões e rejeições haverá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo de 15 dias após conhecimento da deliberação, tendo tal recurso efeito suspensivo, ou seja, a apresentação do recurso dá lugar à suspensão da deliberação tomada pela direcção.

4 — O recurso será conhecido, para discussão e votação, pela assembleia geral na primeira reunião ordinária após a interposição do recurso.

5 — O pedido para admissão de associado envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta Associação quer daquelas em que venha a filiar-se.

6 — As pessoas colectivas deverão indicar à Associação a forma de constituição e o nome do membro administrador, gerente, mandatário ou outra pessoa devidamente credenciada que as represente.

7 — As empresas em nome individual serão representadas pelo seu titular ou por pessoa que possua poderes gerais de administração ou outra pessoa devidamente credenciada.

Artigo 3.º

Perda de qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de exercer as actividades representadas pela Associação;
- b) Os que se demitirem;
- c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos no caso de cobrança mensal e de seis meses no caso de cobrança trimestral ou outra e não procederem à liquidação do débito no prazo fixado através de notificação para o efeito por carta registada;
- d) Os que sejam expulsos pela direcção por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados por atitudes manifestadas ou acções praticadas de comprovada má fé e atentórias do prestígio comercial ou da Associação;
- e) Os que forem declarados falidos por sentença com trânsito em julgado, desde que a falência haja sido classificada como fraudulenta, enquanto não forem reabilitados.

2 — A perda de qualidade de associado é comunicada, por escrito, ao associado após deliberação da direcção.

3 — Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de associado deverão apresentar o seu pedido de demissão, por escrito, à direcção com, pelo menos, 30 dias de antecedência e liquidarem todas as suas obrigações perante a Associação até final do trimestre em curso.

Artigo 4.º

Readmissão de associados

1 — No caso da alínea c) do n.º 1 do artigo 3.º, pode a direcção deliberar a sua readmissão se o associado liquidar todas as suas quotas desde o último pagamento efectuado até ao mês do pedido de readmissão e ainda liquidar três meses de quotas adiantadas. Será, assim, readmitido com o mesmo número de associado da inscrição anterior.

a) Fica salvaguardada a impossibilidade de atribuição do número de associado da inscrição anterior no caso de a Associação ter procedido a uma remuneração dos associados.

b) O pedido de readmissão será apresentado, por escrito, em impresso próprio.

2 — Todas as situações não contempladas no número anterior deste artigo serão consideradas novas inscrições.

Artigo 5.º

Alteração de nome ou denominação social

1 — As pessoas colectivas de qualquer natureza que alterem a sua denominação social mantêm a mesma ficha de associado com o mesmo número.

2 — O empresário em nome individual a quem seja adjudicada, por partilha, a empresa associada mantém a mesma ficha de associado com o mesmo número.

3 — As alterações descritas nos números anteriores devem ser comunicadas pelos próprios à direcção da ACISCP no prazo de 30 dias.

Artigo 6.º

Penalidades

1 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos e ou nos regulamentos da Associação ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas da forma seguinte:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até ao montante da quotização de cinco anos;
- d) Suspensão de direitos e regalias, até seis meses;
- e) Expulsão.

2 — A falta do pontual pagamento das quotas devidas à Associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no número anterior, sem prejuízo da consignada no n.º 1 do artigo 4.º e do recurso aos tribunais competentes para obtenção judicial das importâncias em dívida.

3 — Do não pagamento voluntário das multas aplicadas nos termos da alínea c) do n.º 1 no prazo que for fixado haverá sempre possibilidade de recurso para os tribunais competentes, para efeitos de cobrança coerciva.

Artigo 7.º

Aplicação das penas

1 — A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direcção.

2 — Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a 15 dias, para apresentar a sua defesa.

3 — Com a defesa poderá o associado juntar documentos e apresentar e requerer a produção de qualquer outro meio de prova.

4 — Da aplicação das penas previstas no n.º 1, alíneas c), d) e e), do artigo anterior cabe recurso, a interpor no prazo de 15 dias para a assembleia geral, a qual será obrigatoriamente convocada pelo seu presidente para o efeito de apreciar o recurso no prazo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo requerimento, ficando, entretanto, o associado suspenso de todos os seus direitos até decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 8.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

- b) Discutir, votar e aprovar os estatutos e suas alteração, revogação e substituição;
- c) Aprovar e alterar os regulamentos internos da Associação;
- d) Definir as linhas gerais de actuação da Associação;
- e) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;
- f) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o montante das jóias e das quotas;
- g) Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de associados e da aplicação de multas pela direcção;
- h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

Artigo 9.º

Atribuição do presidente da assembleia geral

São atribuições do presidente:

- a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões, no que será coadjuvado pelos vice-presidente e secretário;
- b) Dar posse aos órgãos associativos;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- d) Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral.

Artigo 10.º

Atribuições do vice-presidente e secretários da assembleia geral

Incumbe especialmente ao vice-presidente e aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente na direcção e orientação dos trabalhos da assembleia;
- b) Redigir as actas;
- c) Organizar e ler o expediente da assembleia;
- d) Preparar, fazer expedir e publicar os avisos convocatórios;
- e) Servir de escrutinadores.

SECÇÃO II

Direcção

Artigo 11.º

Competência

Compete à direcção:

- a) Gerir a Associação, com as limitações decorrentes da aplicação dos estatutos e da lei;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Elaborar, anualmente, o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;

- f) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados e quaisquer taxas de utilização de serviços da Associação;
- g) Propor à assembleia geral a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;
- h) Elaborar propostas de regulamentos internos e eleitorais e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- i) Aplicar sanções, nos termos deste regulamento e dos estatutos;
- j) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e pelos regulamentos e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da Associação.

Artigo 12.º

Atribuições do presidente da direcção

1 — São, em especial, atribuições do presidente da direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da Associação;
- d) Orientar superiormente os respectivos serviços;
- e) Exercer as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

2 — Aos vice-presidentes compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

Artigo 13.º

Reuniões e deliberações

1 — A direcção da Associação reunirá sempre que julgue necessário, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos da Associação.

4 — De todas as reuniões serão elaboradas, em livro próprio, as respectivas actas, que deverão ser assinadas por todos os presentes.

5 — A falta injustificada de qualquer membro da direcção a 12 reuniões seguidas ou interpoladas no decurso de um ano civil implica a vacatura do respectivo cargo.

SECÇÃO III

Conselho fiscal

Artigo 14.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;
- b) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;
- c) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas, bem como de quaisquer taxas de utilização de serviços;
- d) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e sua conformidade aos estatutos;
- e) Fiscalizar os actos dos órgãos sociais, podendo para tanto comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da Associação;
- f) Prestar parecer sobre a aquisição e a alienação de bens imóveis, a transferência da sede, os regulamentos interno e eleitoral, a participação noutras associações e a liquidação da Associação;
- g) Exercer todas as outras funções consignadas na lei e que lhe sejam atribuídas nos estatutos e nos regulamentos da Associação.

Artigo 15.º

Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

Artigo 16.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne, ordinariamente, uma vez em cada trimestre e, extraordinariamente, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção da Associação.

2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção da Associação, e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Âmbito

O regulamento eleitoral contém as normas que regulam o processo eleitoral dos órgãos sociais da

ACISCP — Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche.

Artigo 2.º

Assembleia geral eleitoral

1 — As eleições realizar-se-ão no último mês do 3.º ano do mandato, em reunião ordinária da assembleia geral, que será convocada com a antecedência mínima de 24 dias úteis.

a) Todas as referências deste regulamento a «dias» serão consideradas como dias úteis.

2 — A convocatória referida no número anterior deverá conter:

- a) O dia, a hora e o local da assembleia;
- b) A data limite para apresentação das candidaturas.

3 — Durante as eleições a assembleia geral funcionará como assembleia eleitoral.

4 — A votação recairá sobre as listas de candidatos apresentadas nos termos do artigo 6.º deste regulamento.

Artigo 3.º

Eleitores

São eleitores todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º dos estatutos e desde que se verifique o disposto no n.º 1 do artigo 9.º dos mesmos.

Artigo 4.º

Preparação, fiscalização e direcção do acto eleitoral

1 — Os actos preparatórios, a orientação, a fiscalização e a direcção do acto eleitoral competem à mesa da assembleia geral que funcionará como comissão eleitoral.

2 — Não existindo mesa da assembleia geral, os actos referidos no número anterior serão dirigidos pelo presidente do conselho fiscal ou, na falta deste, pelo presidente da direcção, auxiliado por dois membros dos respectivos órgãos, de sua escolha, funcionando assim como comissão eleitoral, nos termos do número anterior. A mesa do acto eleitoral será constituída por quem a assembleia eleitoral designar na ocasião.

Artigo 5.º

Cadernos eleitorais

1 — No dia seguinte ao da expedição da convocatória da assembleia eleitoral estará ao dispor dos associados o caderno eleitoral composto por todos os eleitores.

2 — Até 10 dias após o envio da convocatória para a assembleia eleitoral qualquer associado poderá reclamar, por escrito, da inclusão ou omissão de qualquer associado do caderno eleitoral. As reclamações devem ser dirigidas à comissão eleitoral.

3 — As reclamações serão apreciadas pela comissão eleitoral nos dois dias imediatos, não sendo admitido recurso das respectivas decisões.

4 — O caderno eleitoral, após rectificação ou não das reclamações apresentadas nos termos do n.º 2 deste artigo, encontrar-se-á ao dispor dos associados na sede da Associação, para efeitos de consulta, até ao término do acto eleitoral.

Artigo 6.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas para os diversos órgãos associativos devem ser apresentadas através de listas separadas ou em conjunto, sendo entregues à comissão eleitoral até ao 15.º dia seguinte ao do envio da convocatória para a assembleia eleitoral, devendo delas constar obrigatoriamente:

- a) A identificação dos cargos e dos órgãos a que cada associado se candidata;
- b) O respectivo representante, sempre que se trate de pessoa colectiva ou empresário em nome individual que opte por designar outra individualidade para o representar;
- c) O vogal verificador que coadjuvará a mesa da assembleia eleitoral na fiscalização do acto eleitoral.

2 — Só podem fazer parte da lista candidata os associados constantes dos cadernos eleitorais e inscritos na Associação no mínimo há três anos.

3 — Cada lista candidata poderá apresentar, para além dos membros efectivos, membros suplentes, de acordo com o estipulado nos estatutos.

4 — Com as listas de candidatura, deverão os candidatos entregar o respectivo programa de actividades. Em caso de impossibilidade, o mesmo terá obrigatoriamente de ser apresentado na assembleia eleitoral antes da votação.

5 — As listas de candidatura deverão ser propostas pela direcção ou subscritas por um grupo de, pelo menos, 50 associados.

Artigo 7.º

Regularidade das candidaturas

1 — A comissão eleitoral deverá pronunciar-se sobre a regularidade das candidaturas nos dois dias subseqüentes ao término do prazo da sua apresentação.

2 — Caso existam irregularidades nas candidaturas, o responsável da lista proponente disporá de dois dias para a sua correcção, sob pena de a mesma não poder ser considerada.

3 — A aceitação ou rejeição das candidaturas é feita em bloco para todos os órgãos associativos candidatados.

4 — Não existindo candidaturas válidas para todos ou alguns dos órgãos elegendos, será o assunto remetido para a assembleia eleitoral.

Artigo 8.º

Relação das candidaturas e boletins de voto

1 — Cinco dias antes da data para a qual tiver sido convocado o acto eleitoral, a comissão eleitoral colocará à disposição dos associados as respectivas listas de candidatura para efeitos de consulta.

2 — As listas de candidatura serão diferenciadas por letras, correspondendo a ordem alfabética à ordem cronológica da respectiva apresentação.

3 — A partir das listas definitivas, os serviços da Associação procederão à elaboração dos boletins de voto, que deverão ser impressos em papel da mesma cor, qualidade e formato e sem qualquer marca ou sinal exterior.

Artigo 9.º

Votação

1 — A votação será por escrutínio secreto, só podendo votar os associados constantes do caderno eleitoral referido no artigo 5.º do presente regulamento.

2 — A votação recairá sobre listas completas de candidatos para cada um dos órgãos a eleger.

3 — Nos termos estatutariamente definidos é permitido o voto por representação.

4 — Não é permitido o voto por correspondência.

5 — O escrutínio será dirigido pela mesa da assembleia.

Artigo 10.º

Proclamação dos resultados eleitorais

1 — A proclamação da lista mais votada no escrutínio será feita logo após a contagem dos votos e o apuramento dos resultados.

2 — Se nenhuma das listas alcançar maioria absoluta de votos expressos, o acto eleitoral será repetido cinco dias mais tarde, concorrendo apenas as duas listas mais votadas.

3 — Verificando-se a necessidade de repetição do acto eleitoral, este será realizado no mesmo local e à mesma hora, devendo tal ser comunicado verbalmente à assembleia pelo presidente da mesa.

Artigo 11.º

Posse dos órgãos sociais

Os membros eleitos para os diversos órgãos associativos deverão tomar posse perante o presidente da mesa da assembleia geral em exercício a partir do 5.º dia e até ao 30.º dia após a realização da sua eleição.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 9/2000, a fl. 35 do livro n.º 1.

II - CORPOS GERENTES

Assoc. das Pensões do Norte — Eleição em 11 de Abril de 1997 para o triénio de 1997-2000

Mesa da assembleia geral

Presidente — Walter Melo, representando Estalagem Santiago, Gondomar.

Secretários:

Alcino Lemos, representando Pensão Viana Mar, Viana do Castelo.

Joaquim Teixeira Brás, representando Castelo Santa Catarina, Porto.

Direcção

Presidente — Manuel Gonçalves, representando Pensão Vera Cruz, Porto.

Secretário — Agostinho Barrias, representando Pensão Pão de Açúcar, Porto.

Tesoureiro — Eduardo Cunha, representando Pensão Universal, Porto.

Vogais:

Ezequiel Silva, representando Pensão Poveira, Porto.

Fernando Barrias, representando Pensão Aliados, Porto.

Conselho fiscal

Presidente — Domingos Chaves, representando Residencial Palanca.

Vogais:

Manuel Pinheiro, representando Residencial Escondidinho, Porto.

Messias Prazeres Lobo, representando Residencial Cristo-Rei, Porto.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores do ICEP — Investimentos, Comércio e Turismo de Portugal

Preâmbulo

Os trabalhadores do ICEP — Investimentos, Comércio e Turismo de Portugal, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, lhes conferem, aprovam os seguintes estatutos:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes do ICEP — Investimentos, Comércio e Turismo de Portugal, adiante

designado por Instituto, sem discriminação de categorias profissionais e que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho regido pela lei portuguesa celebrado com o Instituto.

2 — O colectivo dos trabalhadores será solidário com os trabalhadores contratados locais no estrangeiro, na defesa dos seus legítimos interesses e no quadro da lei.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo de trabalhadores

São órgãos do colectivo de trabalhadores o plenário e a Comissão de Trabalhadores, também designada por CTI.

Artigo 3.º

Plenário

1 — O plenário é constituído pela totalidade dos trabalhadores permanentes do Instituto.

2 — O plenário é convocado por iniciativa de um número de trabalhadores não inferior a 10% do total ou pela CTI.

3 — A convocação do plenário dos trabalhadores deverá ser feita com a antecedência mínima de três dias, por meio de aviso convocatório a afixar nos locais apropriados para o efeito.

4 — O plenário reúne de emergência sempre que necessário. Nestes casos, as convocatórias, da exclusiva competência da CTI, são feitas com a antecedência possível, face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5 — O plenário reunirá ordinariamente uma vez por ano civil para apreciação da actividade e contas da CTI.

6 — Extraordinariamente, o plenário reunirá sempre que convocado nos termos previstos nos n.ºs 2, 3 e 4 deste artigo.

7 — No plenário cada trabalhador terá direito a um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria e voto secreto.

8 — Por deliberação da maioria dos trabalhadores presentes no plenário, podem ser dispensadas as votações por voto secreto,

9 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem pelo menos 10% dos trabalhadores permanentes do Instituto, salvo para a destituição da CTI e a alteração dos Estatutos, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores com direito a voto.

10 — Não estando presente à hora prevista para o início do plenário o número de trabalhadores previsto no parágrafo anterior, o plenário poderá reunir, em segunda convocatória, até oito dias depois, e deliberar validamente com qualquer número e em data e hora que seja concretamente indicada no aviso convocatório.

11 — Das reuniões será lavrada uma acta, a qual deve ser levada ao conhecimento de todos os trabalhadores nos 15 dias subsequentes à realização do plenário.

Artigo 4.º

Da Comissão de Trabalhadores

A CTI é um órgão democraticamente eleito pelos trabalhadores permanentes do Instituto para exercer as atribuições e competências que lhe são atribuídas pela lei e pelos presentes estatutos.

Artigo 5.º

Competências da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à CTI exercer todos os direitos que lhe são cometidos pela lei.

2 — A CTI submeterá à apreciação e deliberação do plenário os assuntos que entenda por convenientes, caso em que a deliberação tomada será vinculativa para a CTI.

Artigo 6.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

A CTI observará, no exercício da sua actividade, as disposições legais e as normas deste estatuto.

Artigo 7.º

Sede, mandato, composição e financiamento da CTI

1 — A CTI terá a sua sede em instalações do Instituto em Lisboa.

2 — O mandato da CTI é de três anos.

3 — A CTI é composta por sete membros, os quais elegerão de entre si um secretariado que coordenará as suas actividades.

4 — Perde o mandato de membro da CTI quem faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas, bem como quem deixar de ser trabalhador do Instituto.

5 — Em caso de vacatura, o cargo do membro em falta será preenchido, até final do mandato em curso, pelo suplente que tiver integrado a lista eleitoral respectiva.

6 — A CTI é destituível a todo o tempo, por deliberação tomada por maioria de dois terços dos trabalhadores em plenário convocado para o efeito.

7 — Constituem receitas da CTI as verbas anualmente atribuídas pelo Instituto, o produto de iniciativas de recolha de fundos e de venda de materiais editados pela CTI e as contribuições voluntárias de trabalhadores do Instituto.

Artigo 8.º

Eleição da CTI

1 — A Comissão de Trabalhadores do ICEP é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores permanentes do ICEP inscritos nos cadernos eleitorais, por sufrágio directo e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

2 — Qualquer trabalhador tem o direito de eleger e ser eleito, independentemente da sua idade, categoria profissional e função.

3 — A votação é efectuada nas mesas eleitorais constituídas nas instalações indicadas na convocatória e no dia e horário nela mencionados.

4 — Havendo razões ponderosas, a comissão eleitoral poderá adiar a realização do acto eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

5 — A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores.

6 — Será constituída uma mesa de voto para recepção dos votos por correspondência, procedendo-se ao respectivo apuramento eleitoral em simultâneo com as restantes mesas de voto.

7 — A comissão eleitoral é composta por três membros da CTI eleita.

8 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo das eleições;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreciar e julgar as reclamações apresentadas até à data do acto eleitoral, cabendo recurso das suas decisões para o plenário;
- d) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- e) Participar na comissão de apuramento global.

9 — As listas candidatas, que podem ser identificadas por uma designação, lema ou sigla, são apresentadas à comissão eleitoral até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por, pelo menos, 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes do ICEP, sendo-lhes atribuída, por ordem de apresentação, uma letra designativa.

10 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

11 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

12 — As listas integrarão sete membros efectivos e três suplentes.

13 — Cada lista de candidaturas conterà o nome completo, categoria profissional e local de trabalho dos candidatos.

14 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor até vinte e quatro horas após o termo do prazo de recepção das candidaturas, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades havidas.

15 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

16 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados pela comissão eleitoral, estarão abertos à consulta de todos os trabalhadores interessados com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do acto eleitoral.

17 — As reclamações relativas aos cadernos eleitorais deverão ter lugar até 10 dias antes da data do acto eleitoral junto da comissão eleitoral, que decidirá obrigatoriamente no prazo de quarenta e oito horas.

18 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

19 — Cada lista candidata poderá designar um representante para cada mesa de voto, como delegado de lista, para acompanhar as diversas operações do acto eleitoral.

20 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

21 — As presenças serão registadas nos cadernos eleitorais, que levarão termo de abertura e encerramento, assinados e rubricados em todas as folhas pela respectiva mesa, os quais constituirão parte integrante da respectiva acta. Os sobrescritos relativos aos votos por correspondência serão anexos aos cadernos eleitorais.

22 — De tudo o que se passar na votação será lavrada acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, será por eles assinada e rubricada e remetida de imediato, acompanhada dos votos recebidos, à comissão de apuramento global.

23 — Os boletins de voto, editados pela comissão eleitoral, terão forma rectangular com as dimensão de 10 cm × 15 cm, em papel branco, liso, sem marca ou sinal numa das faces e contendo na outra o nome dos candidatos e a letra designativa da lista.

24 — No dia das eleições e nas instalações onde decorrer o acto eleitoral, haverá boletins de voto disponíveis para quem o desejar.

25 — A comissão eleitoral promoverá o envio dos referidos boletins para os trabalhadores que votem por correspondência nos termos do n.º 29.º

26 — Os trabalhadores que, por motivos de serviço, pretendam exercer o seu direito de voto por correspondência deverão solicitar à comissão eleitoral o respectivo boletim de voto até 10 dias antes do acto eleitoral.

27 — Não é permitido o voto por procuração.

28 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores das delegações regionais (com excepção da Delegação no Porto) e no estrangeiro e dos postos de turismo, localizados fora das cidades de Lisboa e Porto, bem como aos trabalhadores que, no dia da votação, se encontrem em serviço externo ou em gozo de férias e noutros casos considerados justificáveis pela comissão eleitoral, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito conste o nome, assinatura e local de trabalho do eleitor;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado à comissão eleitoral, por correio registado, podendo este conter mais do que um sobrescrito a enviar por trabalhadores do mesmo local de trabalho, mencionado na alínea b);
- d) A entrada dos votos por correspondência só poderá ser feita até ao encerramento das mesas de voto.

29 — Consideram-se nulos os votos cujos boletins contenham inscrições ou violem o disposto nos artigos anteriores.

30 — O apuramento global do acto eleitoral é feito publicamente pela comissão de apuramento global, constituída por:

- a) Comissão eleitoral;
- b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura;
- c) Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

31 — Após o apuramento global da votação esta comissão elaborará a respectiva acta final e cumprirá as disposições legais aplicáveis à publicidade e comunicação oficial do resultado das eleições.

32 — A CTI entra em exercício nos cinco dias posteriores à afixação da acta de apuramento global da respectiva eleição.

Artigo 9.º

Das reuniões da CTI

- 1 — A CTI reunirá ordinariamente uma vez por mês.
- 2 — Extraordinariamente, a CTI reunirá sempre que convocada por dois dos seus membros.
- 3 — A CTI reunirá nos termos da lei com os órgãos de gestão do Instituto.
- 4 — De cada reunião da CTI e desta com os órgãos de gestão será lavrada uma acta, que enunciará os assuntos que integravam a respectiva agenda, bem como as deliberações tomadas e as posições expressas.
- 5 — O conteúdo destas actas será divulgado a todos os trabalhadores do Instituto.

Artigo 10.º

Das subcomissões de trabalhadores

- 1 — Nos diversos estabelecimentos do Instituto poderão, por deliberação dos trabalhadores que neles exercam a sua actividade, ser criadas subcomissões de trabalhadores,
- 2 — A criação e a eleição de subcomissões de trabalhadores observará o disposto na lei e, no que for subsidiariamente aplicável, o disposto nos artigos precedentes.
- 3 — Havendo subcomissões de trabalhadores, estas articular-se-ão com a CTI nos termos da lei.

Artigo 11.º

Das comissões coordenadoras

Nos termos da lei, a CTI poderá aderir ou tomar parte activa na criação de comissões coordenadoras.

Artigo 12.º

Disposições supletivas

No que for omissos nestes estatutos aplicar-se-á supletivamente o disposto na lei.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 14/2000, a fl. 17 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Fernandes Converting — Transformação de Papel, S. A.

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa Fernandes Converting — Transformação de Papel, S. A.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 98.º;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 98.º;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores a comissões coordenadoras;

- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 80.º;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 81.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura e membro de mesa de voto;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores ou de membros destas e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 96.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual do plenário;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
- o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 95.º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

Artigo 6.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

Artigo 7.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes na empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 8.º

Prazo e formalidades da convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de quarenta e oito horas por meio de anúncios, colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na parte final do n.º 1 do artigo 7.º, a CT deve fixar a data do plenário no prazo de 15 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 9.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

Artigo 10.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Plenários de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários (de estabelecimento ou sector) para deliberar sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o respectivo âmbito;
- b) Questões atinentes à competência delegada da subcomissão de trabalhadores do âmbito considerado.

Artigo 12.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da CT, a participação mínima no plenário deve corresponder a 51% dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos;
- c) Adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras.

5 — O plenário é presidido pela CT e pela(s) subcomissão(ões) de trabalhadores no respectivo âmbito.

Artigo 13.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes das alíneas *c)*, *d)*, *g)* e *j)* do artigo 2.º e da alínea *d)* do artigo 5.º, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada nos artigos 86.º a 89.º destes estatutos (regulamento eleitoral e de votações).

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 14.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
- c) Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da Comissão de Trabalhadores

Artigo 15.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior.

Artigo 16.º

Competência da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou de outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região Plano;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Participar no exercício do poder local;
- i) Participar, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação de base de adultos;

- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

Artigo 17.º

Consulta ao plenário

Sem prejuízo da competência da CT, o plenário deve pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção.

Artigo 18.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 19.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos tra-

balhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes, o socialismo.

SECÇÃO III

Controlo de gestão

Artigo 20.º

Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão, nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

SECÇÃO IV

Direitos instrumentais

Artigo 21.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 22.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 23.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só a entidade patronal mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 22.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder, por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 24.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- i) Despedimento individual de trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade, nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se outro prazo não estiver imperativamente previsto na lei ou se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável, nos termos do número anterior, tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

Artigo 25.º

Controlo de gestão

1 — Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à

- melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei ou às disposições imperativas do Plano;
 - g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

2 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 26.º

Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 24.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas ao nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integram comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

Artigo 27.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início e controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas e), f), g), h) e i) do artigo 24.º;

- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 25.º;
- f) Visar as folhas dos ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 28.º

Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica ao nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto do ministério competente três representantes e igual número por região plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, no prazo não inferior a 30 dias, para o efeito fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a CT aderir de ter assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial e regional.

Artigo 29.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 30.º

Outros direitos

No âmbito do exercício do poder local a CT participa na designação de representantes das comissões de trabalhadores para os conselhos municipais e conselhos regionais da respectiva área segundo as normas aplicáveis.

SECÇÃO V

Condições e garantias do exercício da competência e direitos de Comissão de Trabalhadores

Artigo 31.º

Condições e garantias da actuação da Comissão de Trabalhadores

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 32.º

Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 33.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito de realizar plénarios e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plénarios e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará(ão) a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 34.º

Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo de funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 35.º

Direitos de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante

o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 36.º

Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pela entidade patronal.

Artigo 37.º

Direitos a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do conselho de administração os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 38.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para exercício das respectivas atribuições, do seguinte crédito de horas:

- Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;
- CT — quarenta horas por mês;
- Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

2 — A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribui entre os seus membros segundo critérios por si mesma definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte: $C = n \times 40$, em que C representa o crédito global e n o número de membros da CT.

3 — A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído, em consequência dela, um crédito superior a oitenta horas por mês.

4 — Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1 tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

5 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se este tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 39.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Para além da utilização de crédito de horas previsto no artigo anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam mem-

bros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 40.º

Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e das associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 41.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar da sua acção, da solidariedade de classe, que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 42.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos.

Artigo 43.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas no regime jurídico do contrato individual do trabalho (artigos 33.º e 34.º da lei do contrato de trabalho, Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969) e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na lei dos despedimentos (artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho).

Artigo 44.º

Protecção legal

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras gozam de protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 45.º

Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

Artigo 46.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4 — No caso referido no número anterior, 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 respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Artigo 47.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à delegação da Inspeção-Geral do Trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 48.º

Responsabilidade da entidade patronal

1 — Por força do artigo 4.º da Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro, a violação dos n.ºs 1 e 2 do artigo 47.º e do artigo 48.º é punida com multa de 10 000\$ a 1 000 000\$.

2 — Por força da mesma disposição legal, os administradores, directores ou gerentes e os titulares de lugares de chefia responsáveis pelos actos referidos no número anterior são punidos com a pena de prisão de três dias a dois anos.

Artigo 49.º

Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 46.º ou qualquer sanção disciplinar sobre a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 46.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado quer na sua actividade profissional, quer nas suas funções no órgão a que pertença.

SECÇÃO VI

Enquadramento geral de competência e direitos

Artigo 50.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 60.º

Artigo 51.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 52.º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores

em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

SECÇÃO VII

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 53.º

Sede

A sede da CT localiza-se nas instalações da empresa.

Artigo 54.º

Composição

A CT é composta por três elementos.

Artigo 55.º

Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da acta da respectiva eleição.

Artigo 56.º

Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três intercaladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 57.º

Regras a observar em caso de destituição ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a CT promoverá novas eleições no prazo máximo de 60 dias, mantendo-se em exercício até à tomada de posse da nova CT.

Artigo 58.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeito numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação do poder produz efeito durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 59.º

Coordenação da Comissão de Trabalhadores

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto por três membros, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao secretariado elaborar as convocações das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

3 — O secretariado reúne uma vez por semana.

Artigo 60.º

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 61.º

Deliberações da Comissão de Trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

Artigo 62.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez de 15 em 15 dias.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verificarem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 63.º

Convocatória das reuniões

1 — A convocatória é feita pelo secretariado-coordenador, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 64.º

Prazo de convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de três dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 65.º

Financiamento da Comissão de Trabalhadores

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

SECÇÃO VIII

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 66.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Podem ser eleitas subcomissões de trabalhadores nos estabelecimentos (geograficamente dispersos da empresa).

2 — Serão eleitas subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos que a empresa possa adquirir ou criar futuramente.

Artigo 67.º

Composição

A composição das subcomissões de trabalhadores é feita da seguinte forma:

- a) Estabelecimentos com menos de 20 trabalhadores — 1 elemento;
- b) Estabelecimentos de 20 a 200 trabalhadores — 3 elementos;
- c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores — 5 elementos.

Artigo 68.º

Duração do mandato

A duração do mandato das subcomissões é coincidente com a do mandato da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

Artigo 69.º

Adaptação e normas

Aplicam-se às subcomissões de trabalhadores, com as necessárias adaptações, todas as normas da secção VII do capítulo II destes estatutos respeitantes à organização e funcionamento da CT, nomeadamente as regras aplicáveis em caso de destituição ou vacatura de cargos, perda de mandato, substituição de membros, delegação de poderes entre membros, coordenação, deliberações, reuniões e respectiva convocatória, financiamento, etc.

Artigo 70.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

1 — Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nela(s) delegados pela CT;

- b) Executar as deliberações da CT e do plenário da empresa;
- c) Dirigir o plenário do estabelecimento (departamento, secção) ou o plenário descentralizado a nível do estabelecimento;
- d) Convocar o plenário do estabelecimento (departamento, etc.).

2 — No exercício das suas atribuições a(s) subcomissão(ões) de trabalhadores dá(ão) aplicação à orientação geral democrática definida pelo colectivo dos trabalhadores e pela CT, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3 — Em qualquer momento, a CT poderá chamar a si o exercício de atribuições por ela delegadas na(s) subcomissão(ões) de trabalhadores nos termos das alíneas a) e d) no n.º 1.

Artigo 71.º

Articulação com a Comissão de Trabalhadores

1 — A CT pode realizar reuniões alargadas à(s) subcomissão(ões), cujos membros têm direito a voto consultivo para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

2 — A CT deve informar e consultar previamente a(s) subcomissão(ões) de trabalhadores sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

3 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento do sector, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

4 — Compete à(s) subcomissão(ões) de trabalhadores difundir no respectivo âmbito a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

5 — A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação de interesse geral proveniente de cada subcomissão de trabalhadores.

SECÇÃO IX

Comissões coordenadoras

Artigo 72.º

Comissão coordenadora por sector de actividade económica

A CT poderá aderir à comissão coordenadora do sector de actividade económica de fabricação e transformação do papel ou noutra em que esta se venha a integrar (por exactamente a designação que a coordenadora virá a ter), sendo os estatutos dessa comissão coordenadora aprovados, nos termos da lei, pelas comissões de trabalhadores interessadas.

Artigo 73.º

Comissão coordenadora por região

A CT poderá aderir à comissão coordenadora da região de Lisboa, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei pelas comissões de trabalhadores interessadas.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da Comissão de Trabalhadores

Artigo 74.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º, desde que estejam ao serviço da empresa há mais de três meses.

Artigo 75.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 76.º

Caderno eleitoral

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data da admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 77.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 78.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até cinco dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 79.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação (ou seja, «eleição da CT para o mandato tal»).

3 — A convocatória é fixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao conselho de administração na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 80.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores permanentes na empresa, caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 81.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 10% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para um dos órgãos a eleger devem ser completas, devendo as listas candidatas para a CT incluir obrigatoriamente até três suplentes.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

5 — Como princípio as listas para a CT deverão congregar o maior número possível de representantes dos estabelecimentos ou sectores.

Artigo 82.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral acompanhada de uma declaração de

aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos do artigo 81.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar no acto da apresentação toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 83.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de oito dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos, detectadas, podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral pelo prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 84.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio da afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 79.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 85.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 86.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento,

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 87.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 88.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa do plenário da empresa ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral, devendo decorrer em primeiro lugar aos membros da CT ou de subcomissão de trabalhadores.

3 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 89.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas e impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 90.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar-se de que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe esteja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 91.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente dirigida à comissão de trabalhadores, com a menção «comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 92.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se 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 uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 91.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 93.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela os registos de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto (se houver várias) pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 94.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta do apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como ao conselho de administração, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 95.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento na violação da lei e destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 96.º

Destituição da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 79.º e 80.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 14.º

8 — No mais aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 97.º

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 98.º

Alterações dos estatutos

Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores»).

Artigo 99.º

Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores»), com as necessárias adaptações.

Artigo 100.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores») aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 101.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 97.º a 100.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei n.º 46/79.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

Artigo 102.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 18/2000, a fl. 17 do livro n.º 1.

II – IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Deta Portuguesa Baterias, L.^{da} — Eleição em 26 de Janeiro de 2000 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

José Manuel Fazendeiro Catarino, profissional especializado; fundição de *planté* (bilhete de identidade n.º 1379852, do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 23 de Fevereiro de 1999).

Ernesto Simões Ferreira, profissional qualificado; corte de placas (bilhete de identidade n.º 2198499, do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 4 de Dezembro de 1992).

Ana Maria Duarte de Oliveira, escriturária; armazém geral (bilhete de identidade n.º 2198499, do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 4 de Novembro de 1992).

Mário Ferreira Henriques, profissional qualificado; fundição de *planté* (bilhete de identidade n.º 5308007, do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 21 de Março de 1995).

Vitor Manuel Santos Lemos, profissional especializado; montagem linha Bosch (bilhete de identidade n.º 5043546, do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 26 de Junho de 1995).

Suplentes:

Maria do Céu Gama da Silva Rocha, profissional especializada; montagem de *planté* (bilhete de identidade n.º 3643931, do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 3 de Fevereiro de 1998).

António José Santos Narciso, profissional especializado; montagem linha moto (bilhete de identidade n.º 7448350, do Arquivo de Identificação de Santa-rém, de 11 de Junho de 1996).

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 14 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 16/2000, a fl. 17 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Pro-Funk, S. A. — Eleição em 20 de Janeiro de 2000 para o mandato de um ano.

Efectivos:

João Alexandre Moreno Simões Redondo Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8553389, de 8 de Outubro de 1992, do Arquivo de Lisboa.

Francisco Manuel Caetano Teixeira, bilhete de identidade n.º 7763800, de 9 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Setúbal.

José António Pais da Silva, bilhete de identidade n.º 6677192, de 12 de Julho de 1993, do Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Fernando Vieira de Madureira Pinheiro, bilhete de identidade n.º 3352363, de 16 de Agosto de 1995, do Arquivo de Lisboa.

Carlos Alberto Fernandes Nunes, bilhete de identidade n.º 8341939, de 3 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Setúbal.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 17, a fl. 17 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do ICEP — Investimentos, Comércio e Turismo de Portugal — Eleição em 29 de Setembro de 1999 para o mandato de três anos.

Efectivos:

António Pereira de Sá, bilhete de identidade n.º 1811662, emitido em 27 de Março de 1991 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Isabel Maria Jorge Cabeçadas Coelho, bilhete de identidade n.º 2055160, emitido em 18 de Dezembro de 1996 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Alberto Rato Alves Rabaça, bilhete de identidade n.º 6260544, emitido em 8 de Abril de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Coimbra.

José Eduardo Areias Meira da Cunha, bilhete de identidade n.º 3136400, emitido em 8 de Julho de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria do Céu Ribeiro Firmo Canavarro Guimarães, bilhete de identidade n.º 4580645, emitido em 19 de Junho de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Teresa Santos Silva Fontela, bilhete de identidade n.º 1447274, emitido em 1 de Março de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Martiniano José Poças Laginha, bilhete de identidade n.º 325092, emitido em 21 de Abril de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

Cristiano Nascimento Vaz Alves, bilhete de identidade n.º 6591890, emitido em 16 de Junho de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Luísa Maria Filipe Moraes Sarmento das Neves Dias, bilhete de identidade n.º 2095632, emitido em 9 de Março de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel José Couto Mouraz Miranda, bilhete de identidade n.º 6044132, emitido em 12 de Janeiro de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 15/2000, a fl. 17 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores de Fernandes Converting — Transformação de Papel, S. A. — Eleição em 28 de Janeiro de 2000 para o biénio de 2000-2002.

Efectivos:

Joaquim Jesus Silva, bilhete de identidade n.º 2407786, emitido em 18 de Setembro de 1998 pelo Arquivo de Lisboa.

Carlos Alberto Vilarinho Soutilha, bilhete de identidade n.º 7370286, emitido em 4 de Setembro de 1995 pelo Arquivo de Lisboa.

Maria Celina Pereira Gonçalves Duarte, bilhete de identidade n.º 4197104, emitido em 31 de Outubro de 1991 pelo Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Manuel Fidalgo Teixeira, bilhete de identidade n.º 4123914, emitido em 18 de Maio de 1999 pelo Arquivo de Lisboa.

Eduardo Manuel Martinho Henriques, bilhete de identidade n.º 8837992, emitido em 19 de Março de 1998, pelo Arquivo de Lisboa.

Álvaro Adelino Aleixo Marinho, bilhete de identidade n.º 8875831, emitido em 11 de Março de 1996 pelo Arquivo de Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Fevereiro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 19/2000, a fl. 17 do livro n.º 1.