

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 (IVA incluído 5%)
€ 3,71 — 744\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 68	N.º 8	P. 379-440	28-FEVEREIRO-2001
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	381
Organizações do trabalho	428
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da portaria de regulamentação do trabalho para os trabalhadores administrativos 381

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 381
- PE do CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços 382
- PE das alterações dos CCT (pessoal fabril — Norte) ente a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química 383
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 384
- PE das alterações do CCT entre a UAERL — União das Assoc. Empresariais da Região de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 384
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte 385
- PE das alterações dos CCT para os consultórios médicos, policlínicas e estabelecimentos similares 386
- PE das alterações do ACT entre a CIMIANTO, Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros 387
- Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza 388

Convenções colectivas de trabalho:

- AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da}, e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química 388

— AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sind. das Ciências e Tecnologias da Saúde para os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica ao Serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas	402
— AE entre a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., e o Sind. dos Metalúrgicos de Lisboa, Santarém, Castelo Branco e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação	425
— AE entre a PROSEGUR — Companhia de Segurança, L. ^{da} , e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas	426
— Acordo de adesão entre a Rede Rodoviária Nacional — REFER, E. P., e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas ao AE entre aquela empresa e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático da Ferrovia e outros	427

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da SÍDEFARMA — Sociedade Industrial de Expansão Farmacêutica, L. ^{da}	429
--	-----

II — Identificação:

— UNICER — União Cervejeira, S. A.	439
— Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.	439

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

Constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da portaria de regulamentação do trabalho para os trabalhadores administrativos.

As condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica, convencional ou administrativa são reguladas por portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1996, objecto de sucessivas actualizações parciais, a última das quais através da portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2000.

Subsistindo as razões que têm justificado a emissão e a revisão da referida portaria, ou seja, a inexistência de associações patronais aptas a celebrar convenções colectivas de trabalho, determino o seguinte:

1 — É constituída, ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios para a actualização da portaria de regulamentação do trabalho para os trabalhadores administrativos.

2 — A comissão técnica terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, que coordenará os trabalhos da comissão;

Um representante do Ministério do Equipamento Social;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério da Economia; Um representante do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

Um representante do Ministério da Cultura;

Um assessor nomeado pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Um assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços;

Um assessor nomeado pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

Um assessor nomeado pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal;

Um assessor nomeado pela CCP — Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;

Um assessor nomeado pela CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.

3 — A comissão técnica poderá ouvir, oficiosamente ou quando solicitadas, quaisquer associações patronais ou sindicais interessadas, nela não representadas.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 12 de Fevereiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores

de Produtos Alimentares, a ANAIEF — Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores, a Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras associações sindicais, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, à qual foi deduzida oposição por parte da ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares. Esta invoca a existência de um CCT para o comércio alimentar, em que é outorgante juntamente com a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, o qual, no seu entender, deveria ser estendido a todas as empresas do sector económico abrangido pela convenção. Quanto à existência de regulamentação específica, a sua salvaguarda já decorre do n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo que não é necessária a sua reafirmação no texto da portaria. Relativamente ao demais, entendeu-se não ser conveniente quebrar o estatuto laboral das empresas que, desde longa data, vêm aplicando o CCT e respectivas alterações a que a presente portaria se refere.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT celebrado entre a ADIPA — Associação de Distribuidores de Produtos Alimentares, a ANAIEF — Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores, a Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras associações sindicais, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade de armazenista, importador ou exportador de frutas, produtos hortícolas ou sementes, armazenista ou exportador de azeite, bem como às que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares, e, ainda, às que exerçam a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cerveja e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva, convencional ou administrativo, que contemple a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 12 de Fevereiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE do CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

O CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2000, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, à qual foram deduzidas oposições pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e pela ANACPA — Asso-

ciação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares, que contestam a limitação do âmbito da portaria, apenas, às empresas filiadas na associação patronal outorgante, e pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, que pretende a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados.

Relativamente às oposições da ANACPA e da FETESE, foi entendido limitar a extensão do CCT ANACPA às empresas filiadas na associação outorgante, em virtude de este CCT disciplinar as relações de trabalho tanto no comércio retalhista como no comércio grossista de produtos alimentares, sectores onde vigoram, desde longa data, várias convenções, quer nacionais quer distritais, e atendendo ainda não só ao facto de não existirem elementos sobre o impacte desta convenção em cada um desses sectores mas também à prática dos serviços em situações idênticas ou semelhantes.

Relativamente à oposição da FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, procede-se à exclusão pretendida, tendo em consideração o direito constitucional que lhe assiste de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2000, são estendidas, no território do continente, aos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação patronal outorgante das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pela associação sindical signatária.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

3 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 12 de Fevereiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedrosa*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações dos CCT (pessoal fabril — Norte) ente a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2000, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (indústrias de moagem de trigo, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2001, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Fevereiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda

o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000, são estendidas, 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.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Setembro de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 12 de Fevereiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a UAERL — União das Assoc. Empresariais da Região de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a UAERL — União das Associações Empresariais da Região de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional

previstos na convenção e também nos concelhos de Alvaiázere, Ansião e Figueiró dos Vinhos, onde não existem associações patronais representativas do sector, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2000, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a UAERL — União das Associações Empresariais da Região de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2000, são tornadas extensivas:

- a) Na área da sua aplicação e nos concelhos de Alvaiázere, Ansião e Figueiró dos Vinhos, às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pela união das associações patronais outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pela união das associações patronais outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pela portaria de extensão do referido CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2001.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos, respectivamente, desde 1 de Julho de 2000 e 1 de Janeiro de 2001, podendo as diferenças salariais devidas

ser pagas em até oito prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Fevereiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedrosa*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2000, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000, são estendidas, no distrito de Viana do Castelo:

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

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pela portaria de extensão do referido CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2001.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Novembro de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Fevereiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações dos CCT para os consultórios médicos, policlínicas e estabelecimentos similares

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, e entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Torna-se igualmente necessária a extensão conjunta das alterações dos vários contratos colectivos celebrados por diferentes associações sindicais e cujos regimes são substancialmente idênticos, dada a inviabilidade de se

proceder à verificação objectiva da correspondente representatividade.

Face ainda à existência de textos convencionais desactualizados em alguns dos sectores de actividade a abranger é indispensável consagrar, nos termos legais, a prevalência da presente portaria de extensão sobre a regulamentação convencional.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000, e entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2000, e 32, de 29 de Agosto de 2000, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre entidades patronais que prossigam as actividades económicas incluídas na CAE, rev. 2, pp. 8512 e 8513 (consultórios médicos, policlínicas, medicina dentária e odontologia), e trabalhadores ao seu serviço da mesma profissão ou profissão análoga filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

3 — A presente portaria é aplicável às relações de trabalho abrangidas pelo CCT entre a Associação Portuguesa dos Médicos Fisiatras e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e outras — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, pelo CCT entre a Associação Portuguesa de Odontologia e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1991, pelo CCT entre a APOMERA — Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1991, e pelo CCT entre a APOMERA — Associação Portuguesa de Médicos Radiologistas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1992.

4 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da data da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até oito prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 12 de Fevereiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do ACT entre a CIMIANTO, Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

As alterações dos acordos colectivos de trabalho celebrados entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Federação

dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Vidro de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27 e 29, de 22 de Julho e 8 de Agosto, ambos de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações sindicais que as outorgaram.

Considerando a falta de enquadramento associativo daquele sector de actividade, mostra-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, pelo que se procede à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2000, na sequência do qual a empresa LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A., deduziu oposição. Todavia, a empresa oponente encontra-se abrangida por regulamentação colectiva específica, cuja salvaguarda já decorre do n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, pelo que não é necessária a sua reafirmação no texto da portaria.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos acordos colectivos de trabalho celebrados entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Vidro de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27 e 29, de 22 de Julho e 8 de Agosto, ambos de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às entidades patronais que, não tendo outorgado as convenções, exerçam a indústria de fibrocimento e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgantes das aludidas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Fevereiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza.

Nos termos do n.º 5 e para 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 neste Ministério a extensão da alteração do CCT mencionado em título, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente, com excepção dos distritos de Braga, Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

- 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 filiados na associação sindical outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.ª, e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, todos os trabalhadores ao serviço da empresa, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente AE é válido pelo prazo estabelecido na lei vigente, considerando-se sucessivamente renovado se qualquer das partes o não denunciar, nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 — A denúncia do presente AE só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra

parte de acordo com os prazos mínimos legalmente estabelecidos.

2 — A duração deste AE conta-se, para todos os efeitos, a partir de 1 de Janeiro de 2001.

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

CAPÍTULO II

Admissão e classificação

Cláusula 4.ª

Admissão

1 — A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade e a escolaridade mínima obrigatória, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam.

2 — Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

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

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e será de:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver vinte ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 200 dias para pessoal de direcção e cargos superiores.

2 — A admissão dos trabalhadores contratados a termo será feita, a título experimental, por 15 dias, no caso dos contratos serem celebrados por período inferior a seis meses e nos casos de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite; para os restantes trabalhadores contratados a termo, o período experimental será de 30 dias.

3 — A duração do período experimental referida nos números anteriores pode ser reduzida por contrato individual de trabalho.

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

5 — Findo o período experimental sem que qualquer das partes rescinda o contrato, o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

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

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado poderá ser feita a termo, nos termos e observadas as formalidades da lei, nomeadamente a redução do contrato a escrito.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa

decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias para além do termo do contrato, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

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

Cláusula 9.^a

Classificação

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Quadro de pessoal

As entidades patronais são obrigadas a elaborar, remeter e afixar os quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

Quadro de densidades

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

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

Cláusula 12.^a

Promoção e acesso

1 — Sempre que a empresa, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observará os seguintes critérios:

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

2 — Os aprendizes admitidos com 16/17 anos serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após 18 meses de aprendizagem.

3 — O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente. Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

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

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

6 — O praticante de polidor (vidro plano) será promovido a pré-oficial decorridos 2 anos naquela categoria.

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

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

9 — Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador, deverá, até dois meses antes do prazo referido no número anterior, requerer exame à comissão paritária.

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

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

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações

Cláusula 13.^a

Obrigações das empresas

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo

para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação nos locais de trabalho;

- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes das secções de actividades ou profissionais e delegados sindicais para o exercício das suas funções;
- f) Facultar aos trabalhadores-estudantes as dispensas e restantes direitos que a lei lhes confere;
- g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- h) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado dentro da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;
- k) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado nos termos da lei;
- l) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para o seu uso;
- m) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização e ou a especialização dos trabalhadores;
- n) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 14.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir com zelo e pontualidade as suas funções dentro do objecto do contrato de trabalho;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização das máquinas, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos usos e costumes;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar, dentro das horas regulamentadas de trabalho, o serviço do colega ausente por doença, licença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador, para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalhador para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantenham no exercício das respectivas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 13.^a, continuarão a ser pagos como se estivessem ao serviço da empresa, nos termos do disposto na lei das associações sindicais.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, nos termos da lei.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se dessa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa, salvo se a empresa provar que a transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pelas transferências, desde que comprovadas.

Cláusula 19.^a

Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo, certo ou incerto, que ficam sujeitos, para além dos conditionalismos legais, ao regime estabelecido neste contrato em tudo o que lhes for aplicável, nomeadamente horário de trabalho e retribuição.

CAPÍTULO IV

Do tempo de trabalho

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados, e distribui-se por cinco dias consecutivos.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas.

3 — O trabalhador não deve executar trabalhos em empresas diferentes daquela a que está ligado por contrato, sempre que nesta tenha prestado as suas horas normais de trabalho.

4 — Os motoristas e ajudantes de motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

6 — Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este acordo é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos even-

tuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou a termo e, ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4 — Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores menores, os deficientes e as trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

Cláusula 23.^a

Limite de trabalho suplementar

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de trabalho suplementar é de duzentas horas anuais.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50% na primeira hora diária e 100% nas seguintes.

2 — No cálculo do valor hora, para efeitos de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno do pagamento da refeição quando ultrapassar as 20 horas e do transporte do trabalhador desde que este não possa recorrer ao transporte normal.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos vendedores, viajantes, praticistas, inspectores de vendas e chefes de vendas poderá ser concedida a isenção de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial.

3 — A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 26.^a

Trabalho em dia de descanso

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num

dos três dias seguintes e a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado ou no dia de descanso semanal complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 27.^a

Deslocações — Pequenas deslocações

1 — São pequenas deslocações, para efeitos do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local do destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 28.^a

Direitos especiais

1 — A empresa, respeitadas as condições do número seguinte, poderá, para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 22.^a

As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um local fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem num raio igual ou superior a 10 km, contados a partir da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

4 — Relativamente ao preço da refeição, dever-se-á proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

5 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria terá direito ao pagamento de um subsídio de valor igual ao do subsídio

de deslocação em automóvel próprio para a função pública fixado anualmente por portaria.

6 — Quando deslocados em serviço, os trabalhadores técnicos de vendas abrangidos por este contrato têm direito ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos, de acordo com o que habitualmente vem sendo praticado.

7 — Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem a sua viatura em serviço da empresa, esta pagará-lhes-á um subsídio de valor igual ao do subsídio de deslocação em automóvel próprio para a função pública fixado anualmente por portaria, ou, em alternativa a escolher pelo trabalhador, o produto do coeficiente de 0,26 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido e um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

8 — A empresa obriga-se a fazer ao trabalhador técnico de vendas que se desloque em viatura um seguro de acidentes pessoais de valor nunca inferior a 3 000 000\$, durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

Cláusula 29.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

- a) A um subsídio de 1%, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, durante o período de deslocação;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 22.^a;
- d) A um período suplementar de descanso, correspondente a 2 dias úteis, por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo a despesa desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinado a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;
- f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 3 000 000\$, enquanto estiver na situação de deslocado.

CAPÍTULO V

Da retribuição

Cláusula 30.^a

Retribuições mínimas

1 — Constitui retribuição a prestação devida ao trabalhador por força deste contrato, da lei ou de usos e costumes da profissão, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração mensal mínima prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada de todos os subsídios ou outras prestações que lhe são devidas.

3 — As remunerações certas mínimas para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas.

4 — As retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — Aos trabalhadores técnicos de vendas abrangidos por este contrato colectivo de trabalho que estejam ao serviço de empresas cuja actividade principal seja a transformação de vidro plano, além da retribuição certa mínima estabelecida no presente contrato, é garantida a percentagem de 1% sobre a facturação resultante das vendas por eles efectuadas nas suas áreas de trabalho.

6 — As comissões de vendas deverão ser pagas no fim do mês seguinte àquele em que foram facturadas.

7 — No acto do pagamento da retribuição ou remuneração, e juntamente com esta, a empresa entregará ao trabalhador um recibo donde conste o nome completo, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário dos trabalhadores e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

Cláusula 32.^a

Prestação de actividades não compreendidas no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à sua categoria.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — 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 actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a valorização e a formação profissional.

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

CAPÍTULO VI

Férias, faltas e feriados

Cláusula 33.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias, que se vencerão a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — No ano civil de admissão, vencer-se-ão, para os trabalhadores admitidos no 1.º semestre, decorridos que sejam 60 dias de trabalho efectivo, 8 dias úteis de férias e, para os trabalhadores admitidos no 2.º semestre, 22 dias úteis de férias, decorridos que sejam seis meses completos de serviço efectivo.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar as férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

7 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer motivo, a empresa pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição relativa ao período de férias. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior, sem prejuízo no disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a fixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 36.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja de 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.

3 — A prova da situação de doença prevista no número anterior 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 37.^a

Sanções

A empresa que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 39.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas perfaça um dia de trabalho.

Cláusula 40.^a

Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo caso de impos-

sibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias.

Cláusula 41.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas no n.º 1 da cláusula 45.^a e ainda as prévia ou posteriormente autorizada pela empresa.

Cláusula 42.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições da segurança social;
- c) Casamento, durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parente ou afim no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias consecutivos, e falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;
- e) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação que regula o regime do trabalhador-estudante.

2 — O prazo previsto nas alíneas *d)* e *e)* conta-se a partir do dia imediato ao do conhecimento do falecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez evocação falsa de alguma destas situações ou que as não comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 43.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na lei.

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente

à falta ou faltas ou, se o trabalhador expressamente o preferir, a diminuir igual número de dias no período de férias, sem redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias e desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, tratando-se de férias no ano da admissão.

3 — Sempre que o trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores ou imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a estes.

Cláusula 44.^a

Feridos

1 — São feriados:

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

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

3 — Além dos feriados indicados nos números anteriores, observar-se-ão o municipal ou, na falta deste, o feriado distrital, bem como a terça-feira de Carnaval.

4 — 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.

CAPÍTULO VII

Suspensão do contrato

Cláusula 45.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

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

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

Cláusula 46.^a

Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou de inlabor, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20% se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO VIII

Extinção

Cláusula 47.^a

Extinção da relação de trabalho

A matéria relativa à cessação do contrato de trabalho será regida pela lei aplicável.

CAPÍTULO IX

Direitos especiais das mulheres e dos menores trabalhadores

Cláusula 48.^a

Trabalho das mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantida às mulheres a mesma retribuição que aos homens desde que desempenhem as mesmas funções, dentro do princípio «Para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez a até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;

- c) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- e) Faltar até 30 dias no máximo, no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- f) Gozar, desde que solicite, as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois dos períodos referidos nas alíneas anteriores, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento da empresa;
- g) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- h) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;
- i) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- j) O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;
- k) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- l) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;
- m) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;
- n) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;
- o) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que recebia durante o período de gravidez adicionada a um ano após o parto.

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições

de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaboração na acção que no mesmo sentido o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO X

Segurança social e abono de família

Cláusula 50.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança

Cláusula 51.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal deve:

- a) Adotar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;
- c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;
- d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene do trabalho;
- e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Os trabalhadores devem:

- a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima;
- b) Higiene dos locais de trabalho;
- c) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança do trabalho e socorrismo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;
- d) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado e conservação;

- e) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 52.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais, dois em representação de cada uma das partes outorgantes.

2 — Para efeitos do número anterior, cada uma das entidades abrangidas por este contrato comunicará à outra o nome de dois vogais efectivos e dois suplentes.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão participar nos trabalhos da comissão paritária assessores técnicos.

Cláusula 53.^a

Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- c) Interpretar as disposições desta convenção.

Cláusula 54.^a

Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

CAPÍTULO XIII

Do poder disciplinar

Cláusula 55.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração do processo disciplinar.

Cláusula 56.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só poderá aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* do número anterior, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve nos termos da lei.

4 — A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 1 desta cláusula, no prazo de cinco dias após a aplicação, e os motivos que a determinaram.

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da lei;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais, da segurança social, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea *c)* do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 58.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro das mínimas fixadas nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

Cláusula 59.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação, no valor de 725\$ por cada dia de trabalho.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efectivo a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial relativamente a um deles.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou com licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se verifique em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 61.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que desempenham as funções de caixa e cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração normal certa, um abono para falhas de 3 500\$.

Cláusula 62.^a

Quotização sindical

1 — A empresa enviará ao sindicato respectivo, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, excepto daqueles que declarem não fazer aquele desconto.

2 — No caso de o trabalhador declarar, por escrito, que não pretende continuar a descontar, a empresa deverá remeter ao sindicato respectivo fotocópia da respectiva declaração, juntamente com o mapa de quotização mensal.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 63.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou grupo, diminuição da retribuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor deste novo contrato.

Cláusula 64.^a

Produção de efeitos

Por acordo das partes, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária constantes deste AE produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2001.

Medicina no trabalho

Cláusula 65.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico de trabalho ao qual, nomeadamente, competem as seguintes atribuições:

- Realização de exames médicos que se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- Vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entendam necessárias;
- Obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;
- Elaborar e apresentar propostas tendentes à definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doença profissional.

Cláusula 66.^a

Inspeção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos profissionais.

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

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos repre-

sentativos dos trabalhadores na empresa mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 67.^a

Designação do médico

O médico de trabalho é escolhido pela empresa, obrigando-se esta a comunicar o seu nome aos sindicatos outorgantes deste AE.

Cláusula 68.^a

Independência do médico

O médico de trabalho exerce as suas funções com absoluta independência técnica e a empresa terá de efectuar os exames médicos obrigatórios e de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 69.^a

Declaração de maior favorabilidade

O regime constante do presente AE entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente acordo e são substituídas pelas agora acordadas.

ANEXO I

Tabelas salariais

Grupo	Categorias profissionais	Retribuição	
		Escudos	Euros
I	Encarregado geral	175 400\$00	874,891
	Chefe de escritório		
II	Contabilista	139 400\$00	695,324
	Encarregado		
III	Caixeiro (mais de três anos) ...	133 200\$00	664,398
	Biselador-lapidador		
	Colocador de vidro		
	Cortador de vidros		
	Espelhador		
	Guarda-livros		
	Motorista de pesados		
Operador de fazer arestas ou bisel			
Operador de computador			
IV	Ajudante de guarda-livros	128 200\$00	639,458
	Caixeiro de dois até três anos ...		
	Motorista de ligeiros		
V	Primeiro-escriturário	125 600\$00	626,490
	Vendedor		
VI	Segundo-escriturário	124 200\$00	616,506
	Polidor de vidro plano		
VII	Terceiro-escriturário	119 800\$00	584,903

Grupo	Categorias profissionais	Retribuição	
		Escudos	Euros
VIII	Ajudante de motorista	118 000\$00	588,581
IX	Servente	104 400\$00	520,745
X	Servente de limpeza	99 500\$00	496,303
XI	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	70 500\$00	351,652
XII	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano	67 100\$00	334,693
XIII	Paquete com 16/17 anos	56 300\$00	280,823

Praticantes/aprendizes e pré-oficiais

Categoria	Remuneração	
	Escudos	Euros
Praticante:		
Do 1.º ano	53 700\$00	267,854
Do 2.º ano	57 000\$00	284,314
Aprendiz geral:		
Com 16 anos	55 300\$00	275,835
Com 17 anos	56 300\$00	280,823
Pré-oficial (colocador, biselador, espelhador, cortador, operador de máquinas de biselar e arestar:		
Do 1.º ano	92 400\$00	460,889
Do 2.º ano	103 200\$00	514,759
Pré-oficial (polidor de vidro plano):		
Do 1.º ano	86 200\$00	429,963
Do 2.º ano	96 500\$00	481,340
Pré-oficial (operador de máquinas de fazer arestas e polir:		
Do 1.º ano	80 000\$00	399,038
Do 2.º ano	90 500\$00	451,412

ANEXO II

Definição de categorias

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias e ajuda na descarga.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha essas funções, executa alguns dos serviços enumerados para o guarda-livros.

Biselador ou lapidador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, desbasta a chapa de vidro, a fim de lhe chanfrar as arestas, de acordo com as dimensões e formatos específicos, e que executa também os furos e concavidades, quando necessários.

Colocador de vidro plano. — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhada ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação.

Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

- Madeira — a massas, a bites e a bites e massas;
- Ferro — a massas, a bites e a massas e em clarrabóias;
- Alumínio — a massas, e com perfis vinílicos ou à base de borracha;
- Cimento — a massas e seu prévio isolamento;
- Montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (murolux);
- Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem;
- Montagem de painéis de espelhos com pastilhas ou por colagem.

Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

Cortador de chapa de vidro. — É o trabalhador que, manual semi ou automaticamente, procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo de planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais 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, assegura o controlo de execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas e submete à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e 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 de registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o código da contribuição industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda e informa-o do género de produtos que deseja.

Ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite para execução.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime por vezes papéis-matrizes ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas ou escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se houver.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, 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 livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora os dados estatísticos; acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica-se o conjunto

de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo, e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escriturário e se prepara para aquela função.

Espelhador. — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho do polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

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

Motorista. — É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla um sistema automático de tratamento de informação. É da sua competência a preparação do equipamento, como montar de bandas, discos, carregar cartões, alimentar impressoras, etc.

Operador de máquinas de fazer arestas e polir. — É o trabalhador que, com máquina automática, tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, tornear os nós e proceder aos acertos necessários das máquinas, sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem, ainda, a seu cargo a manutenção da máquina.

Paquete. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Polidor de vidro plano. — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisel, furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes abrasivos riscos nas superfícies.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente de limpeza. — É o trabalhadora que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminina.

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

Viajante — quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

Pracista — Quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da empresa e conchelos limítrofes.

Porto, 30 de Janeiro de 2001.

Pela VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Lisboa, 7 de Fevereiro de 2001.

Entrado em 13 de Fevereiro de 2001.

Depositado em 19 de Fevereiro de 2001, a fl. 94 do livro n.º 9, com o n.º 29/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sind. das Ciências e Tecnologias da Saúde para os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica ao Serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente «acordo de empresa» (AE) aplica-se em todos os locais onde estejam implantados os Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, adiante designados por SAMS.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, os SAMS e, por outro, os técnicos de diagnóstico e terapêutica, adiante designados por técnicos, ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante e, ainda, todos os que nos termos do número seguinte a ele venham a aderir.

2 — Todos os técnicos admitidos antes da entrada em vigor deste AE entregarão aos SAMS documento devidamente assinado, donde conste a respectiva adesão ao presente acordo, que, porque globalmente mais favorável, revogará integralmente os contratos individuais de trabalho preexistentes.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão

1 — O presente AE entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — O período de vigência do mesmo AE é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses. Porém, quando qualquer das partes o entender, poderá, decorridos 10 meses após a data da entrega para depósito do referido acordo, proceder à respectiva denúncia e revisão.

3 — A tabela salarial pode ser denunciada e revista decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito e por iniciativa de qualquer das partes.

4 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

6 — Com excepção do cálculo das remunerações de trabalho suplementar e das ajudas de custo, todas as cláusulas com expressão pecuniária terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

7 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

8 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério competente.

9 — Se qualquer das partes não proceder à respectiva denúncia e revisão nos prazos estabelecidos e na forma prevista nesta cláusula, a tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária serão actualizadas e revistas nos termos, medida, quantitativos e períodos de vigência igualmente aplicados no ACTV do sector bancário.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — Compete aos SAMS contratar os técnicos, com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e do presente AE.

2 — Os SAMS podem solicitar aos candidatos à admissão elementos suplementares de comprovação dos respectivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 6 meses, podendo as partes, por escrito, prorrogá-lo por mais 60 dias.

4 — Nos contratos a termo presume-se a inexistência de período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse seis meses.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — São proibidos os contratos de trabalho a termo, a não ser para:

- a) Ocorrer a necessidades extraordinárias e imprescindíveis de trabalho temporário e concretamente definido;
- b) Obviar a casos de doença, férias ou outros impedimentos semelhantes de técnicos cujas tarefas não possam ou não devam, na medida em que haja ofensas dos seus direitos e garantias, ser executadas por técnicos em efectividade de funções.

2 — Os contratos celebrados nos termos desta cláusula ficam sujeitos à forma e disposições previstas na lei e neste acordo, na parte aplicável.

SECÇÃO II

Categorias profissionais e definição de funções

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais e definição de funções

1 — São técnicos todos os profissionais que exerçam as actividades paramédicas, com fins de promoção da

saúde e de prevenção, diagnóstico e tratamento da doença ou de reabilitação, nas áreas a seguir indicadas:

- a) Análises clínicas e de saúde pública — desenvolvimento de actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, imunohemoterapia, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio;
- b) Anatomia patológica, citológica e tanatológica — tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação, execução e controlo das diversas fases da técnica citológica;
- c) Audiometria — desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular;
- d) Cardiopneumologia — centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões, e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios do diagnóstico e da sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica;
- e) Dietética — aplicação de conhecimento de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da produção e tratamento da gestão de recursos alimentares;
- f) Farmácia — desenvolvimento de actividades no circuito do medicamento, tais como análise e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, na sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento;
- g) Fisioterapia — centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura baseadas na estrutura;
- h) Higiene oral — realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais;
- i) Medicina nuclear — desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e sinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioac-

- tivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes;
- j) Neurofisiografia — realização de registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com especial incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais ou computadorizadas;
- k) Ortopia — desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas, realização de exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde;
- l) Ortopróteses — avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário.
- m) Prótese dentária — realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados;
- n) Radiologia — realização de todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;
- o) Radioterapia — desenvolvimento de actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow up* do doente, preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; actuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;
- p) Terapia da fala — desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal;
- q) Terapia ocupacional — avaliação, tratamento e habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente, prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais, e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida;
- r) Higiene e saúde ambiental — desenvolvimento de actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.
- 2 — Os técnicos desenvolvem a sua actividade no âmbito da prestação de cuidados, competindo-lhe designadamente:
- a) Planear, recolher, seleccionar, preparar e aplicar os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;
- b) Recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção, à defesa e à promoção do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade;
- c) Prestar cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento e reabilitação do doente, por forma a facilitar a sua reintegração no respectivo meio social;
- d) Preparar o doente para a execução de exames, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respectivo processo de diagnóstico, tratamento e reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efectividade daqueles;
- e) Assegurar, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura, reabilitação ou reinserção social;
- f) Assegurar, no âmbito da sua actividade, a oportunidade, a qualidade, o rigor e a humanização dos cuidados de saúde;
- g) Articular a sua actuação com outros profissionais de saúde, para a prossecução eficaz dos cuidados de saúde.
- 3 — Os técnicos ao serviço dos SAMS terão as categorias seguintes:
- a) Técnico;
- b) Técnico-subchefe;
- c) Técnico-chefe.
- 4 — A cada categoria correspondem as seguintes funções:
- a) *Técnico*. — No âmbito das competências referidas no n.º 2 desta cláusula, avalia as necessidades em matéria de técnicas de diagnóstico e terapêutica, dos indivíduos, famílias e comu-

nidades, quer nas instalações dos SAMS, quer no domicílio do utente; programa, executa e avalia cuidados de diagnóstico e terapêutica directos e globais correspondentes a essas necessidades; registar todos os cuidados de diagnóstico e terapêutica prestados ou a prestar; elabora o plano de cuidados e estabelece prioridades; realiza e participa em estudos que visem a melhoria dos cuidados de diagnóstico e terapêutica;

- b) *Técnico-subchefe*. — No âmbito das competências referidas no n.º 2 desta cláusula, orienta e coordena equipas de prestação de cuidados; programa; orienta e avalia a interação de novos profissionais na unidade de prestação de cuidados; coadjuva o técnico-chefe nas suas funções e substitui-lo nas suas ausências e impedimentos;
- c) *Técnico-chefe*. — No âmbito das competências referidas no n.º 2 desta cláusula, gere uma unidade de prestação de cuidados de diagnóstico e terapêutica de acordo com as suas dimensões e características; orienta, supervisa e avalia o pessoal de diagnóstico e terapêutica da unidade e o restante pessoal que dele depende hierarquicamente; promove e colabora na definição de normas e critérios para a prestação de cuidados; elabora os horários e plano de férias do pessoal de diagnóstico e terapêutica e doutro dele dependente; realiza ou colabora em trabalhos de investigação; avalia as necessidades de formação em serviço e planeia a sua concretização; responsabilizando-se pela concretização na unidade de cuidados, das políticas ou directivas formativas emanadas pelos órgãos competentes.

5 — A designação das categorias será acrescentada de epíteto específico da actividade exercida.

Cláusula 8.^a

Condições para ingresso nas categorias profissionais

O acesso às categorias profissionais previstas na cláusula anterior depende do seguinte:

- 1) Técnico:
- a) Reconhecimento pelas competentes entidades oficiais para o exercício da profissão;
- b) Os profissionais não detentores de habilitações adequadas mas que se encontrem, de acordo com as previsões legais, já no exercício de actividades de diagnóstico e terapêutica, podem continuar a exercer a actividade devidamente enquadrados por profissionais legalmente tutelados, mediante uma autorização de exercício a conceder pela competente entidade oficial;
- 2) Técnico-subchefe e técnico-chefe:
- a) Reconhecimento pelas competentes entidades oficiais para o exercício da profissão;

b) Nomeação pelo conselho de gerência dos SAMS para uma dessas categorias, devendo os titulares ser detentores de formação superior;

- 3) A nomeação pelo conselho de gerência para qualquer das categorias profissionais referidas no número anterior será precedida de concurso interno ou externo, cujo júri deverá ser composto por um membro do conselho de gerência, que presidirá, pelo director do serviço de pessoal e pelo respectivo técnico-subchefe ou técnico-chefe, quando existam.

Cláusula 9.^a

Preenchimento de vagas

O preenchimento de vagas para os quadros dos SAMS deve ser precedido de concurso interno, ao qual sucederá, se necessário, o recrutamento externo.

SECÇÃO III

Funções de enquadramento

Cláusula 10.^a

Funções de enquadramento

1 — As funções de enquadramento são as das categorias previstas nas alíneas b) e c) do n.º 3 da cláusula 7.^a

2 — Os técnicos que exerçam funções de enquadramento devem desempenhá-las em regime de tempo completo ou tempo completo prolongado.

3 — Exceptuam-se da aplicação do número anterior as situações em que, comprovadamente, se justifica outro regime de trabalho.

SECÇÃO IV

Carreira profissional

Cláusula 11.^a

Escalões mínimos

A cada categoria correspondem os seguintes escalões mínimos:

Técnico — escalão 1;
Técnico-subchefe — escalão 6;
Técnico-chefe — escalão 9.

Cláusula 12.^a

Promoções por antiguidade

1 — São efectuadas promoções por antiguidade ao escalão imediatamente superior até ao escalão 10 (inclusive), quando o técnico reúna uma das seguintes condições:

- a) Ter completado um ano de permanência no escalão mínimo da respectiva categoria profissional e, nos outros casos, ter completado três anos de permanência no mesmo escalão, em

ambas as situações, com bom e efectivo serviço, sempre com um horário de trabalho semanal em tempo completo;

- b) Ter completado cinco anos de permanência, no mesmo escalão, com bom e efectivo serviço.

Cláusula 13.^a

Outras promoções

1 — Para além das promoções por antiguidade, podem efectuar-se outras, ao escalão e ou à categoria imediatamente superiores, mediante proposta fundamentada, designadamente a partir da avaliação do desempenho das funções exercidas nos SAMS, emanada da hierarquia respectiva.

2 — As propostas a que se refere o número anterior devem ser apresentadas até final do mês de Janeiro de cada ano e tomar em consideração o desempenho durante o ano anterior.

3 — O número de promoções a efectuar ao abrigo desta cláusula é fixado em cada ano pelo conselho de gerência dos SAMS.

Cláusula 14.^a

Avaliação do desempenho das funções

1 — A avaliação do desempenho das funções consiste na avaliação contínua do trabalho desenvolvido pelo técnico dos SAMS.

2 — A avaliação tem como objectivos:

- a) A melhoria do desempenho do técnico, contribuindo, assim, para um mais eficaz funcionamento dos serviços, através da avaliação das suas potencialidades e necessidades;
- b) Contribuir para a valorização do técnico, tanto pessoal como profissional, de modo a possibilitar a sua promoção;
- c) Detectar factores que influenciam o rendimento profissional;
- d) Detectar necessidades de formação.

3 — O sistema de avaliação do desempenho será alvo de futuro regulamento a aprovar pelos SAMS no prazo de seis meses após a publicação deste acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo em consideração a especificidade das funções de técnico e o parecer das respectivas hierarquias.

Cláusula 15.^a

Alteração de categoria

A alteração de categoria implica a atribuição do escalão mínimo da nova categoria quando aquele ainda não tiver sido atingido.

Cláusula 16.^a

Exercício, por substituição, de funções de enquadramento a que corresponde escalão superior ao do técnico

1 — O exercício, previamente autorizado pelo competente órgão de gestão, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de enquadramento, de cuja

categoria o escalão mínimo seja superior ao do técnico, dá a este direito de receber a retribuição daquele escalão mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao técnico direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o escalão correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao escalão imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrados por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que em qualquer desses períodos o técnico tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Os períodos inferiores a 30 dias, ou que não atinjam os 12 meses, desde que o total atinja, no período de dois anos, 6 meses, reduzem em um ano os prazos referentes à cláusula 12.^a

Cláusula 17.^a

Estágio

1 — O acesso a categorias profissionais com funções de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade no escalão.

3 — Durante o período de estágio, o técnico tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o técnico manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

5 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido técnico poderá, por acordo entre os SAMS e o técnico, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 72.^a

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 18.^a

Direitos sindicais

1 — Para exercício da actividade sindical constituem direito dos técnicos:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior dos SAMS, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;

- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais que julguem necessários;
- c) Dispor, sendo membros dos corpos gerentes de associações sindicais dos secretariados das comissões ou secções sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição do período de férias;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- e) Dispor, a título permanente em conjunto com outras organizações sindicais e no interior dos SAMS, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções, devendo ser, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações dos SAMS, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- i) Não serem transferidas para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir dos SAMS o cumprimento deste acordo e das leis sobre a matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos técnicos.

2 — Os SAMS enviarão ao sindicato outorgante cópia do organograma dos serviços, bem como eventuais alterações, até 30 dias após a respectiva aprovação.

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

1 — Os SAMS descontarão na retribuição dos técnicos sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao Sindicato outorgante e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado dos elementos referidos no n.º 1 da cláusula 20.^a

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos técnicos que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e aos SAMS assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do técnico, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecida, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

Cláusula 20.^a

Mapas ou suportes magnéticos com a relação do pessoal e quotização sindical

1 — Os SAMS devem enviar ao sindicato outorgante os mapas de quotização sindical ou suporte magnético, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar à mesma associação.

2 — Os mapas ou suportes magnéticos devem estar devidamente preenchidos, incluindo os técnicos ao seu serviço que sejam sócios do sindicato outorgante, de forma a permitir a conferência dos valores entregues, não podendo conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente ao sindicato e ao ministério respectivo.

3 — As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes magnéticos, referidos no n.º 1, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes magnéticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

Cláusula 21.^a

Deveres dos SAMS

São deveres dos SAMS:

- a) Promover a valorização profissional dos técnicos;
- b) Fornecer gratuitamente aos técnico, vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções;
- c) Prestar ao sindicato, em tempo útil mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre os técnicos ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;
- d) Proporcionar aos técnicos correctas condições de higiene, saúde, segurança e salubridade nos locais de trabalho e protecção colectiva e individual dos técnicos;
- e) Criar normas que dêem satisfação ao disposto na alínea anterior com objectivo de proporcionar as condições ideais para um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho;

- f) Passar ao técnico, quando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, o documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado.

Cláusula 22.^a

Garantia dos técnicos

1 — É proibido aos SAMS:

- a) Oporem-se, por qualquer forma, a que o técnico exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercerem qualquer tipo de pressão sobre o técnico para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste AE ou na lei;
- c) Despromoverem ou diminuírem a retribuição do técnico, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Despedirem sem justa causa.

2 — Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respectiva, é vedado aos SAMS interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão dos técnicos.

3 — O técnico pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer, por escrito, que as instruções sejam confirmadas, também por escrito.

Cláusula 23.^a

Processo individual

1 — A cada técnico corresponderá um só processo individual, donde constarão, nomeadamente, os elementos relativos à admissão, carreira profissional, níveis de retribuição, funções desempenhadas, tarefas especiais realizadas, licenças e sanções disciplinares.

2 — O processo do técnico pode ser consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

Cláusula 24.^a

Seguro de responsabilidade profissional

1 — Os SAMS criarão um seguro de responsabilidade civil adequado para a cobertura de danos que, por mera culpa ou negligência, forem causados pelos técnicos no exercício das funções que lhes estão confiadas em virtude dos contratos de trabalho.

2 — Os técnicos cumprirão as regras da respectiva apólice, de que lhes será fornecida cópia.

3 — O referido seguro não representa, por parte dos SAMS, a renúncia aos seus direitos legais.

Cláusula 25.^a

Deveres dos técnicos

São deveres dos técnicos:

- a) Comparecer no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens, vestuário e equipamentos relacionados com a sua actividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;
- f) Quando colocados em funções de chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

Cláusula 26.^a

Transferência do técnico para outro local de trabalho

1 — Os SAMS podem transferir o técnico para outro local de trabalho dentro da mesma localidade.

2 — O técnico pode requerer a sua mudança de local de trabalho, fundamentadamente e com indicação de qual o serviço onde deseja exercer funções.

3 — O técnico ao ser transferido mantém a sua área e categoria profissional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Competências dos SAMS

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei compete aos SAMS fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2 — Os SAMS poderão elaborar regulamentos internos dos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste acordo e da lei.

3 — Os SAMS darão conhecimento aos interessados do conteúdo dos regulamentos internos.

Cláusula 28.^a

Regimes de prestação e duração do trabalho

1 — São os seguintes os regimes de prestação de trabalho:

- a) Regime de trabalho em tempo completo;
- b) Regime de trabalho em tempo completo prolongado;
- c) Regime de trabalho em tempo parcial.

2 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal do regime de trabalho em tempo completo são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

3 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal do regime de trabalho em tempo completo prolongado são de oito e quarenta horas, respectivamente.

4 — O regime previsto no número anterior será atribuível pelos SAMS a técnicos que exerçam a sua actividade em serviços em que o mesmo se justifique.

5 — Sem prejuízo do disposto na alínea b) da cláusula 31.^a, o período de trabalho diário apenas poderá ultrapassar os limites fixados nos n.ºs 2 e 3 quando se torne necessário assegurar as escalas nos respectivos ciclos de horário.

6 — O trabalho realizado nos termos do número anterior integra-se no horário semanal, não conferindo direito a acréscimo remuneratório, salvo o previsto nas cláusulas 65.^a e 66.^a, nem a compensações de qualquer outra natureza e não prejudica o recurso à prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 29.^a

Fixação e tipos de horário de trabalho

1 — Compete aos SAMS estabelecer o horário de trabalho dos técnicos ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do estabelecido neste acordo.

2 — Podem ser estabelecidos os seguintes tipos de horário:

- a) Horário regular — aquele que é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com direito ao descanso semanal e complementar previsto neste acordo;
- b) Horário por turnos — aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento de serviço, há lugar à prestação de trabalho em pelo menos dois períodos diários e sucessivos e em que os técnicos mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida.

3 — A mudança de tipo de horário só poderá ter lugar após o descanso semanal.

4 — O estabelecimento de horários regulares só é admissível no período compreendido entre as 7 e as 20 horas.

Cláusula 30.^a

Jornada contínua

1 — Por acordo entre os SAMS e os técnicos, os horários regulares ou por turnos podem ser cumpridos sob

a forma de jornada contínua, a qual consiste na prestação ininterrupta do trabalho diário.

2 — Os horários por turnos são, em regra, cumpridos sob a forma de jornada contínua, salvo quando haja lugar a acordo diferente entre os SAMS e o técnico.

3 — Na jornada contínua os técnicos têm direito a um intervalo para refeições de trinta minutos, o qual, para todos os efeitos, é considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 31.^a

Modalidades dos horários regulares

Os horários de trabalho regulares podem ter as seguintes modalidades:

- a) Fixos — aqueles que, exigindo o cumprimento das durações diária e semanal do trabalho, se repartem por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas;
- b) Flexíveis — aqueles em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

Cláusula 32.^a

Organização e duração dos horários de trabalho por turnos

1 — No regime de trabalho por turnos considera-se que o ciclo de horário se repete no tempo de acordo com uma escala.

2 — As escalas de turnos serão estabelecidas por forma que, no respectivo ciclo de horário:

- a) A jornada diária, em regra, não exceda em uma hora a duração normal de trabalho, podendo ir até ao limite de três horas;
- b) O somatório dos períodos semanais de trabalho não exceda os limites fixados neste acordo.

3 — O turno poderá ser interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a uma hora, de modo que os técnicos não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, salvo no caso da jornada contínua.

4 — A organização dos turnos prevê um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a vinte minutos nem superior a duas horas semanais, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

5 — Os horários são organizados de forma a garantir sempre dois dias de descanso por semana, em regra o sábado e o domingo.

6 — Nos serviços cujo funcionamento não permite o previsto no número anterior, os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso em cada quatro semanas.

7 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos técnicos que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

8 — Para efeitos de organização dos turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana.

9 — O período intercalar de descanso corresponde ao intervalo entre dois turnos consecutivos e não pode ser inferior a doze horas, salvo prévio e expresso acordo do técnico.

10 — A prestação de trabalho suplementar no período intercalar de descanso confere ao técnico o direito a retomar o trabalho no turno subsequente apenas quando findo o período de descanso a que tem direito, sem prejuízo do tratamento devido ao trabalho suplementar para todos os efeitos.

11 — Os horários não podem ser alterados com antecedência inferior a 15 dias, salvo com prévio e expresso acordo do técnico, ou em situações de comprovada emergência.

12 — São considerados, para efeitos de obrigatoriedade, na organização dos horários de trabalho, todos os feriados nacionais e municipais que recaiam em dias úteis.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os técnicos com categorias de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — Os técnicos isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste Acordo.

4 — O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se o técnico tiver sido avisado com antecedência de três meses da não renovação do pedido de isenção.

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho fixado, bem como o prestado em dias feriados.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por técnicos isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre os SAMS e os técnicos.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser previamente autorizada ou posteriormente sancionada pela hierarquia respectiva.

4 — O limite máximo de trabalho suplementar em regime de tempo completo é de doze horas por semana, sendo proporcional em caso de trabalho em regime de tempo parcial.

5 — Para além daqueles limites, a realização de trabalho suplementar depende de prévio acordo do técnico.

6 — Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver recurso a trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Regime de prevenção

1 — Pode ser estabelecido o regime de prevenção.

2 — O regime de prevenção é aquele em que os técnicos, não estando presencialmente no serviço, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos que permitam estabelecer um rápido e eficaz contacto dos serviços, por forma a comparecerem no serviço quando chamados, em condições normais, dentro de uma hora.

3 — A organização das escalas e correspondentes horários dos técnicos sujeitos ao regime de prevenção são elaboradas com prévia audição dos interessados.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 37.^a

Descanso semanal e complementar

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal e complementar são o domingo e o sábado.

2 — Nos serviços ou funções que exijam laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana, ou, ainda, num dos dias de descanso semanal ou complementar, os dias de descanso semanal e complementar são dois, devendo, em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso coincidir com o sábado ou domingo.

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou complementar confere o direito a des-

canso compensatório respectivo, remunerado e a gozar nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, confere o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes.

3 — Na falta de acordo, os dias de descanso compensatório serão fixados pelos SAMS.

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do técnico que deveria ocupar o posto de trabalho no turno/horário seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o técnico terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 6 desta cláusula.

5 — Mesmo que um técnico tenha de cumprir, como seu dia de trabalho, um dia feriado, esse dia ser-lhe-á considerado, para todos os efeitos, como de trabalho suplementar, conferindo direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

6 — O descanso compensatório referido nos n.ºs 1, 4 e 5 desta cláusula é cumulável, vencendo-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, e deve ser gozado nos noventa dias seguintes ou, se houver acordo entre o técnico e os SAMS, pago, por acréscimo à remuneração mensal, com um montante correspondente à retribuição de mais um dia de trabalho normal.

Cláusula 39.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Entrudo, o 24 de Dezembro e os respectivos feriados municipais.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da admissão, e decorrido o período experimental, o técnico terá direito a um período de férias de dois dias úteis por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano, com o limite estabelecido no n.º 3 da presente cláusula.

3 — O período de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do técnico.

4 — Todos os períodos de descanso compensatório atribuídos por lei ou por este AE, poderão, por mútuo acordo, ser gozados em acumulação com o período de férias previsto nesta cláusula.

Cláusula 41.^a

Férias dos técnicos em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o técnico terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado no decurso do primeiro trimestre do ano imediato.

4 — Os técnicos chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão dar conhecimento à instituição da data de incorporação logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou a adquirir, nos termos do n.º 2 da cláusula 40.^a

Cláusula 42.^a

Férias dos técnicos em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Verificando-se a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o técnico terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o técnico terá direito ao período

de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, descontando-se, porém, os dias de férias que, porventura, tenha gozado nesse ano ao serviço de outra entidade patronal.

Cláusula 43.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do técnico, os SAMS pagarão a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se o técnico ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção, podendo, porém, os SAMS e o técnico acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção e sem prejuízo do número seguinte.

2 — O gozo de férias, em dias de efectiva actividade do técnico nos SAMS, em regime de tempo parcial, far-se-á de acordo com o seguinte esquema:

Dias de actividade por semana	Dias de férias coincidentes com actividade nos SAMS
1	5
2	10
3	15
4	20
5	25

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum técnico pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada técnico.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os técnicos e os SAMS.

4 — Na falta de acordo, caberá aos SAMS a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 46.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do técnico ou em necessidade imperiosa dos SAMS.

2 — Quando o técnico for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 47.^a

Férias do agregado familiar

Os técnicos pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço dos SAMS, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 45.^a e dos interesses dos demais técnicos.

Cláusula 48.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O técnico deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, bem como o do seu termo, podendo os SAMS exigir prova do facto comunicado, para o que o técnico deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o técnico por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de faltas por maternidade, salvo acordo em contrário entre os SAMS e o técnico, e sem ofensa dos direitos dos restantes técnicos.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o técnico terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do técnico, e ainda de pessoa que viva em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 50.^a

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 49.^a

Definição de faltas

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

2 — No caso de ausência do técnico, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está

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

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- b) Dois dias seguidos ou alternados, a utilizar no prazo de dez dias, por nascimento de filhos;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do técnico ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como quaisquer pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o técnico;
- e) Doação gratuita de sangue pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia de trabalho por cada doação;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções definidas nos termos da lei;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao técnico, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
- h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do técnico, podendo os SAMS exigir prova do facto;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pelos SAMS;
- j) As previstas nas cláusulas 93.^a e 94.^a

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas c) e d) do número anterior o técnico estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o técnico tiver direito a faltar.

4 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2, se o impedimento do técnico se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas aos SAMS com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas aos SAMS logo que possível.

3 — Os SAMS podem, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao técnico prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada os SAMS recorrerão aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do técnico.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do técnico, salvo o disposto na lei e no presente acordo.

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença que o técnico venha a receber da segurança social ou companhia em que esteja segurado.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do técnico.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o técnico expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o técnico tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 55.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao técnico

1 — Quando o técnico esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 97.^a ou 102.^a

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o técnico o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

Cláusula 56.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

Cláusula 57.^a

Regresso do técnico

1 — Terminado o impedimento, o técnico deve, dentro de 15 dias, informar por escrito os SAMS desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta. O técnico retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

2 — A falta de informação tempestiva pelo técnico do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

3 — A falta de tempestiva apresentação ao serviço coloca o técnico em regime de faltas.

Cláusula 58.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao técnico pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O técnico conserva o direito ao lugar e o período de licença conta-se para os efeitos de antiguidade, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

Cláusula 59.^a

Greve e serviços mínimos essenciais

A greve e os serviços mínimos essenciais são regulados nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 60.^a

Princípios gerais

1 — A retribuição dos técnicos, definida neste capítulo, substituirá integralmente a prevista nos contratos individuais de trabalho preexistentes, nos casos referidos no n.º 2 da cláusula 2.^a

2 — A tabela salarial é composta por 16 escalões, aos quais correspondem índices, conforme anexo I.

Cláusula 61.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o técnico tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação dos SAMS ao técnico.

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 62.^a

Classificação da retribuição

1 — Para os efeitos deste Acordo entende-se por retribuição de base a prevista neste Acordo para cada escalão.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base;
- b) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Subsídio de prevenção;
- c) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes; instalação e outros equivalentes;
- d) Subsídios infantil e de estudos;
- e) Subsídios de refeição.

Cláusula 63.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Os SAMS poderão efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo técnico.

3 — No acto de pagamento da retribuição os SAMS devem entregar ao técnico documento onde conste o seu nome completo, categoria e escalão de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 64.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada de acordo com a fórmula $(RM \times 12) / (52 \times N)$, sendo RM o valor da retribuição mensal efectiva e N o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária dos técnicos em regimes de trabalho de tempo completo e tempo completo prolongado é igual a $1/30$ da retribuição mensal efectiva.

3 — A retribuição diária dos técnicos em regime de tempo parcial é calculada, relativamente a cada dia em que preste serviço, em função do número de horas prestadas nesse dia.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno, prestado em dias úteis, dentro do horário semanal normal é superior em 50% à remuneração a que dá direito ao trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — A remuneração do trabalho normal nocturno prestado aos sábados depois das 20 horas e domingos é superior em 100% à remuneração correspondente a igual tempo de trabalho normal diurno prestado em dias úteis.

Cláusula 66.^a

Remuneração do trabalho normal aos sábados e domingos

A remuneração do trabalho normal diurno prestado aos sábados depois das 13 horas e aos domingos é superior em 50% à remuneração da que caberia por trabalho prestado em idênticas condições fora desses dias.

Cláusula 67.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;
Segunda hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75% = 175%;

b) Nocturno:

Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5%;
Segunda hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

2 — Sempre que o trabalho suplementar seja igual ou superior a quatro horas, por antecipação ou prolongamento do horário normal diário, o técnico tem direito a um subsídio de refeição que acresce ao referido na cláusula 71.^a

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, complementar e em feriados dá direito

a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva: $(2 \times R_{hn} \times T)$, sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — Sempre que o técnico preste trabalho em dias de descanso semanal, complementar e em feriados, terá direito a um subsídio de refeição, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2.

Cláusula 68.^a

Retribuição dos técnicos em função dos regimes de prestação de trabalho

1 — Aos técnicos em regime de tempo completo é devida a retribuição base constante do anexo I.

2 — Os técnicos em regime de tempo completo prolongado serão remunerados com um acréscimo de 25% sobre o escalão em que estão colocados.

3 — A retribuição base dos técnicos que prestam serviço em regime de tempo parcial é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho em regime de tempo completo.

Cláusula 69.^a

Retribuição e subsídios de férias

1 — Os técnicos têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o técnico tiver direito ser-lhe-á liquidado $1/25$ da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal

1 — Os técnicos têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 58.^a o técnico terá direito no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano de admissão, o técnico terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando, por qualquer forma, o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do técnico, antes da

época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos técnicos é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual a 0,805 % do escalão 1, arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior, pagável mensalmente.

2 — Os técnicos em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário em regime de tempo completo.

3 — Quando o técnico, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 72.^a

Despesas em deslocações

1 — Os técnicos que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pelos SAMS o preço da viagem;
- b) Na viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do técnico, os SAMS pagar-lhe-ão por quilómetro $0,30 \times$ preço da gasolina super, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil dos SAMS para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do técnico mediante acordo entre este e os SAMS.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português — 7850\$;
- b) No estrangeiro — 27 470\$.

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar,

desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 24 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo de 3195\$.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, os SAMS reembolsarão o técnico das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os técnicos que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9 — A pedido do técnico, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10 — Os técnicos em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais de 23 100 000\$.

11 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o técnico, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

12 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o técnico terá direito por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

13 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

Cláusula 73.^a

Retribuição do regime de prevenção

1 — O técnico em regime de prevenção, fora do seu período de trabalho normal, tem direito a receber uma remuneração correspondente a 25% das importâncias que seriam devidas por igual tempo de trabalho suplementar referente ao escalão I.

2 — O regime de prevenção considera-se imediatamente interrompido com a notificação, por meios idóneos, para comparecer no local de trabalho, passando a seguir-se o respectivo regime de trabalho suplementar.

3 — Os valores referidos nos números anteriores não são acumuláveis entre si.

4 — As despesas comprovadamente efectuadas com a deslocação são custeadas pelos SAMS.

5 — No caso de tal deslocação ser efectuada em transporte próprio, o técnico tem direito a ser pago de acordo com o constante na alínea d) do n.º 2 da cláusula 72.^a

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 74.^a

Trabalhador-estudante

Os técnicos estudantes beneficiam dos direitos conferidos na lei.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 75.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 76.^a

Poder disciplinar

1 — Os SAMS têm poder disciplinar sobre os técnicos que se encontrem ao seu serviço.

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

Cláusula 77.^a

Prescrição de 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 78.^a

Sanções aplicáveis

1 — Os SAMS podem aplicar, dentro dos limites fixados nesta Cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um técnico, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

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

Cláusula 79.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — Os SAMS manterão devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do técnico.

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

3 — Com autorização do técnico em causa, os SAMS fornecerão ao sindicato de que ele seja sócio nota de registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 80.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, podem os SAMS suspender preventivamente o técnico, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do técnico que seja representante sindical ou membro de 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 81.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, os SAMS comunicarão por escrito, ao técnico 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 técnico for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.

4 — O técnico dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, 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 — Os SAMS, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederão obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considerem patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — Os SAMS não são obrigados 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, 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, os SAMS dispõem 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 do despedimento à culpabilidade do técnico, 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 enfermeiro, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

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

11 — A comunicação da nota de culpa ao técnico 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 de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 82.^a

Notificação da nota de culpa

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

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, os SAMS comunicarão, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a este uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço, de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que

seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 83.^a

Instrução

O arguido terá direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 84.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se, à data desta, o técnico estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 44.^a, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 85.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o técnico:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste Acordo por parte dos SAMS;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer.

3 — Quanto aos técnicos que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 86.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

- b) Se se fundar em motivos políticos, 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 técnico.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 81.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao técnico 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 81.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, os SAMS apenas podem invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 81.^a, competindo-lhes a prova dos mesmos.

Cláusula 87.^a

Consequência da nulidade das sanções

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

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

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

- a) Se tiver menos de seis 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 cinco;
- 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 dois, três, quatro ou cinco 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.

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

Cláusula 88.^a

Suspensão do despedimento

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

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 89.^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 90.^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 91.^a

Privilégios creditórios

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

Cláusula 92.^a

Arbitragem

Os SAMS e os técnicos 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 X

Formação profissional

Cláusula 93.^a

Formação permanente

1 — Ao técnico pode ser concedida, a seu pedido, dispensa da prestação de trabalho sem perda de retribuição, nas condições previstas nos números seguintes, para frequência de cursos e acções de formação profissional de reconhecido interesse para os SAMS.

2 — A dispensa do trabalho, nos termos previstos nesta cláusula, não poderá ultrapassar, anualmente, o total de 10 dias úteis, a utilizar de uma só vez ou em

períodos interpolados, desde que o técnico esteja em regime de tempo completo ou tempo completo prolongado.

3 — A dispensa do trabalho prevista nesta cláusula será solicitada pelo técnico, por escrito e fundamentadamente, com antecedência mínima de 30 dias e só será concedida desde que integrada num plano que assegure o funcionamento dos serviços e ou da unidade orgânica em que o técnico se encontra colocado.

4 — Aos técnicos em regime de tempo parcial será concedido um número de dias úteis correspondentes, com um mínimo de três dias úteis, calculados de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Número de dias} = \frac{(10 \times \text{número de horas semanais})}{35}$$

5 — Fora dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula e exclusivamente para fins de formação profissional, desde que o requeira com a antecedência de 30 dias e o funcionamento dos serviços e ou da unidade orgânica em que se encontra colocado o permita, ao técnico pode ser concedida autorização para:

- a) O gozo seguido, ou interpolado, de períodos até 11 dias de férias já vencidas;
- b) Utilizar, anualmente, seguida ou interpoladamente uma licença sem retribuição até seis dias úteis.

6 — Após a conclusão da acção de formação, o técnico apresentará um relatório da mesma, bem como documento comprovativo da sua participação.

7 — As despesas de inscrição, transporte, alojamento e alimentação poderão ser comparticipadas.

Cláusula 94.^a

Formação pós-básica

1 — Aos técnicos poderá ser concedida autorização para a frequência do segundo ciclo de estudos em tecnologias da saúde, que habilite para a prestação de cuidados numa área de especialização em técnicas de diagnóstico e terapêutica.

2 — A autorização será concedida mediante solicitação dos interessados.

3 — A autorização confere direito a ausência do serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O técnico que beneficiar da autorização atrás referida assume o compromisso de exercer funções nos SAMS por um período de tempo consecutivo de três anos, após a conclusão do curso.

5 — Após a recepção do pedido formulado pelo técnico para lhe ser concedida autorização para frequência dos cursos referidos no n.º 1 desta cláusula, deverá o

conselho de gerência pronunciar-se num prazo não superior a 30 dias.

6 — O técnico, em caso de rescisão do contrato por sua iniciativa, obriga-se a indemnizar os SAMS pelo montante por estes dispendidos com os seus vencimentos durante o período em que frequentou o curso.

7 — A indemnização prevista no número anterior poderá ser regularizada com eventuais créditos que o técnico tenha em relação aos SAMS.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

SUBSECÇÃO I

Regime a partir de 1 Janeiro de 2001

Cláusula 95.^a

Âmbito

1 — O regime previsto nesta subsecção aplica-se aos técnicos, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos, admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

2 — Os técnicos admitidos até 31 de Dezembro de 2000 poderão beneficiar do regime previsto nesta subsecção, desde que manifestem essa intenção até 90 dias após a publicação deste acordo no *Boletim de Trabalho e Emprego*, deixando de lhes ser aplicado o regime previsto na subsecção seguinte.

3 — Os técnicos admitidos até 31 de Dezembro de 2000 que venham a manifestar a intenção de beneficiar do regime previsto nesta subsecção em data posterior aos 90 dias referidos no número anterior só poderão obter esse benefício com a concordância dos SAMS.

Cláusula 96.^a

Garantia

1 — Para garantia dos benefícios previstos nas cláusulas 98.^a, 99.^a e 100.^a, os SAMS criarão um fundo de pensões.

2 — Os técnicos abrangidos por este fundo de pensões com contratos de trabalho sem termo, que após o decurso do período experimental os façam cessar, por sua iniciativa, quando passarem à situação de reforma por parte da segurança social, têm garantia do complemento referido na cláusula 98.^a, calculado com base nas retribuições consideradas para esse efeito e na antiguidade que, em ambas as situações, detinham à data da demissão.

3 — Os SAMS no acto de admissão dos técnicos providenciarão uma detalhada explicação sobre os benefícios decorrentes do respectivo fundo de pensões.

Cláusula 97.^a

Doença

1 — Os SAMS garantem a título de complemento de subsídio de doença, a diferença entre a retribuição mensal efectiva líquida a que o trabalhador teria direito se não estivesse com baixa e os benefícios decorrentes de contribuições para a segurança social com fundamento na prestação de serviços aos SAMS.

2 — Os SAMS podem não atribuir o benefício a que se refere a presente cláusula nos casos de elevado absentismo.

Cláusula 98.^a

Reforma

Quando os técnicos passarem à situação de reforma da segurança social, os SAMS garantem-lhes:

- a) Um complemento de pensão de reforma, pago 12 vezes por ano, em função do tempo de serviço nos SAMS, cujo montante mensal se calculará de acordo com a fórmula referida na alínea *d*);
- b) Um complemento de pensão de reforma, referente ao subsídio de Natal, de montante igual ao referido na alínea *a*), a satisfazer no mês de Novembro;
- c) Um complemento de pensão de reforma, referente ao 14.º mês, de montante igual ao referido na alínea *a*), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 69.^a;
- d) O montante mensal do complemento de pensão de reforma referido na alínea *a*) é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$0,5\% \times N \times RME \times FHTS$$

sendo:

N o número de anos completos de efectivo serviço, até um máximo de 30;

RME a remuneração mensal efectiva, devendo qualquer das prestações previstas na alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 62.^a ter sido paga ininterruptamente nos cinco anos imediatamente anteriores à passagem à reforma;

FHTS o factor horas de trabalho semanal, que só deverá ter aplicabilidade nas situações de técnicos que tenham trabalhado em regimes de horário de trabalho a tempo parcial, casos em que *FHTS* é igual à média das horas de trabalho semanal dos anos de actividade ao serviço dos SAMS a dividir pelas horas de trabalho semanal de horário a tempo completo.

Cláusula 99.^a

Falecimento

1 — Por morte do técnico os SAMS garantem aos respectivos beneficiários os seguintes benefícios:

- a) Um complemento de subsídio por morte, correspondente à diferença entre seis mensalidades

da retribuição mensal efectiva líquida a que o falecido teria direito e o valor pago a esse título pela segurança social;

- b) Um complemento de pensão de sobrevivência, pago 12 vezes por ano, igual a 60% do valor do complemento de pensão de reforma a que o falecido teria direito, ou do complemento de pensão de reforma já em pagamento;
- c) Um complemento de pensão de sobrevivência, referente ao subsídio de Natal, de montante igual ao referido na alínea *b*), a satisfazer no mês de Novembro;
- d) Um complemento de pensão de sobrevivência, referente ao 14.º mês, de montante igual ao referido na alínea *b*), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 69.^a

2 — A determinação dos beneficiários dos complementos previstos no n.º 1 far-se-á segundo as regras estabelecidas pelos organismos oficiais que atribuem os respectivos subsídios ou pensões.

Cláusula 100.^a

Actualização

As mensalidades referidas nas cláusulas 98.^a e 99.^a serão actualizadas anualmente em percentagem igual à que se verificar para o aumento do índice 100 referido no anexo I.

SUBSECÇÃO II

Regime anterior a 1 de Janeiro de 2001

Cláusula 101.^a

Âmbito

1 — Os SAMS garantem aos técnicos admitidos em datas anteriores a 1 de Janeiro de 2001, que não tenham aderido nos prazos previstos na cláusula 95.^a ao fundo de pensões, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios previstos nesta subsecção, a diferença entre o valor dos benefícios dela constantes e os da mesma natureza atribuídos pela segurança social.

2 — Para efeitos do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para a segurança social com fundamento na prestação de serviço aos SAMS.

Cláusula 102.^a

Doença

1 — Nos casos de doença, o valor a considerar pelos SAMS, para efeitos desta subsecção é o da retribuição mensal efectiva líquida a que o técnico teria direito se não estivesse com baixa.

2 — Os SAMS podem não atribuir o benefício a que se refere a presente cláusula nos casos de elevado absentismo.

Cláusula 103.^a

Invalidez ou reforma

1 — Os valores a considerar pelos SAMS, para efeitos desta subsecção, nos casos de invalidez ou quando os

técnicos tenham atingido 65 anos de idade, com regime de trabalho em tempo completo, são os seguintes:

- a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo II, às retribuições fixadas no anexo I;
- b) A um subsídio de Natal valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;
- c) A um 14.º mês de valor igual o das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 69.^a

2 — As percentagens referidas no anexo II reportam-se à prestação de trabalho em tempo completo. No caso de trabalho em tempo completo prolongado ou tempo parcial, as percentagens são aplicadas sobre a retribuição de base que resultar da aplicação no disposto na cláusula 105.^a

3 — Excepcionalmente, e por acordo de ambas as partes, poderá o técnico, atingida a idade referida no n.º 1 e tendo menos de 70 anos, continuar ao serviço, nos termos da lei.

4 — Todos os técnicos abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo I.

Cláusula 104.^a

Falecimento

1 — Por morte do técnico, os valores a considerar pelos SAMS, para efeitos desta subsecção, serão os seguintes:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, igual a 40% da retribuição mensal, constante do anexo I, para o respectivo escalão;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 69.^a

2 — A pensão prevista na alínea b) do número anterior terá como limite máximo a mensalidade atribuída ao técnico nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula 103.^a ou aquela a que o técnico teria direito no momento do falecimento, caso ainda se encontre no activo.

3 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do n.º 1 far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte do Centro Nacional de Pensões.

4 — São beneficiários da pensão de sobrevivência:

- a) Cônjuge sobrevivivo;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

5 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50% para o cônjuge sobrevivivo;
- b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100% para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivivo;
- d) 100% para o cônjuge sobrevivivo, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

6 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivivo será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivivo ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

7 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

8 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

9 — As actualizações do anexo I aplicam-se a todos os pensionistas.

Cláusula 105.^a

Cálculo do tempo de trabalho semanal

Para todos os efeitos do regime previsto nesta subsecção, será considerado como tempo de trabalho semanal a média das horas de trabalho semanal dos anos de actividade ao serviço dos SAMS.

SECÇÃO II

Assistência médica

Cláusula 106.^a

Assistência médica

1 — Os trabalhadores e respectivo agregado familiar têm direito à assistência prestada pelos SAMS nos termos do respectivo regulamento.

2 — As contribuições para os SAMS, previstas no respectivo regulamento para efeitos de atribuição/manutenção do direito à assistência, terão como limite mínimo de incidência o valor correspondente a 50% do escalão 1.

SECÇÃO II

Regime especial de maternidade e paternidade

Cláusula 107.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

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

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período de 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

5 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

6 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas será de 30 dias, no máximo; dentro deste período, compete ao respectivo médico assistente graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

7 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

8 — As faltas dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, os direitos previstos nos números anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, mas não superior a 60 dias normais de trabalho.

Cláusula 108.^a

Aleitação e amamentação

Os técnicos poderão interromper o trabalho para efeitos de aleitação ou amamentação nos termos da lei.

Cláusula 109.^a

Desempenho de tarefas no período de maternidade

É assegurado à técnica, durante a gravidez e até três meses após o parto, o direito de não desempenhar sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

SECÇÃO IV

Subsídio infantil e de estudo

Cláusula 110.^a

Subsídio infantil

1 — Será atribuído aos técnicos um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 2,43 % do escalão 1, arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago conjuntamente com o vencimento.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5 — No caso de um dos cônjuges ser trabalhador bancário ou de ambos serem trabalhadores dos SAMS, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele a quem for creditado o abono de família.

6 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao técnico na situação de doença, invalidez ou reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 111.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos técnicos os seguintes subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado:

a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade — 2,71 % do escalão 1;

- b) 5.º e 6.º ano de escolaridade — 3,83% do escalão 1;
- c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 4,77% do escalão 1;
- d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 5,79% do escalão 1;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 6,64% do escalão 1.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da cláusula anterior.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 112.^a

Princípio da proporcionalidade

Os técnicos em regime de tempo parcial têm direito aos subsídios previstos nesta secção, calculados proporcionalmente ao regime de trabalho em tempo completo.

SECÇÃO V

Prémio de antiguidade

Cláusula 113.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os técnicos no activo que completem 15, 25, e 35 anos de bom e efectivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva, calculada em função do disposto na cláusula 105.^a

2 — Os técnicos no activo que forem colocados na situação de invalidez ou reforma, com mais de 25 e menos de 35 anos de bom e efectivo serviço, no momento da passagem a essa situação têm direito à parte proporcional do prémio de antiguidade atribuído aos técnicos que perfazem 35 anos de bom e efectivo serviço, calculada na base de um décimo por cada ano completo de bom e efectivo serviço para além do 25.º

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos ao serviço dos SAMS.

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos técnicos tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os técnicos tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são considerados, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 107.^a;
- c) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- d) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- e) Exercício de funções nos corpos gerentes da associação sindical outorgante, comissão de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6 — Quando o técnico estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o técnico abrangido apenas pela alínea b) desse número o receber antes da passagem à situação de invalidez ou reforma.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 114.^a

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo.

Cláusula 115.^a

Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 116.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer multa ou coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos técnicos prejudicados.

3 — O produto das multas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 117.^a

Curso de complemento de formação

Mediante solicitação dos interessados, será concedida, em cada ano escolar, a um máximo de cinco téc-

nicos que tenham sido admitidos nas respectivas escolas superiores, redução de horário de trabalho, para frequência do curso de complemento de formação, sem prejuízo da antiguidade e com a retribuição calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 68.^a

Cláusula 118.^a

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

ANEXO I

1 — Escalões de remuneração previstos na cláusula 60.^a:

Escalões	Índices
1	110
2	115
3	123
4	133
5	143
6	154
7	164
8	174
9	185
10	195
11	205
12	215
13	225
14	235
15	245
16	255

2 — O valor do índice 100 é de 168 230\$.

3 — O valor do índice 100 vigora de 1 de Dezembro a 31 de Dezembro de 2000, sendo acrescido, com efeitos a 1 de Janeiro de 2001, da percentagem que vier a ser obtida nas negociações do ACTV para o sector bancário, sendo esta nova tabela válida até 31 de Dezembro de 2001.

ANEXO II

Anos completos de serviço	Percentagem a aplicar s/ anexo I
1	21,5
2	26
3	26
4	26
5	27,5
6	29
7	31,5
8	33,5
9	35
10	37
11	41
12	43,5
13	47
14	49,5
15	53
16	56,5

Anos completos de serviço	Percentagem a aplicar s/ anexo I
17	59,5
18	62,5
19	65
20	67,5
21	70
22	72,5
23	74
24	76
25	77,5
26	78,5
27	80
28	82
29	83,5
30 ou mais	85

Lisboa, 26 de Janeiro de 2001.

Pelos SAMS do SBSI:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 31 de Janeiro de 2001.

Depositado em 16 de Fevereiro de 2001, a fl. 93 do livro n.º 9, com o n.º 27/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., e o Sind. dos Metalúrgicos de Lisboa, Santarém, Castelo Branco e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2001, o AE mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim no índice do supracitado *Boletim do Trabalho e Emprego*, onde se lê «AE entre a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., e o Sind. dos Metalúrgicos de Lisboa, Santarém, Castelo Branco e outros — Alteração salarial e outras» deve ler-se «AE entre a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Santarém, Castelo Branco e outros — Alteração salarial e outras».

Na p. 211, onde se lê «Pela FESTRU — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro» deve ler-se «Pela FESTRU, em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro».

Ainda na mesma página onde se lê «Pelo Sind. dos Trab. da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção Civil» deve ler-se «Pelo Sind. dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul».

**AE entre a PROSEGUR — Companhia de Segur-
rança, L.^{da}, e o STAD — Sind. dos Trabalhadores
de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza,
Domésticas e Actividades Diversas.**

PARTE I

Vigência e aplicação

Cláusula 1.^a

Vigência

O presente acordo produzirá os seus efeitos entre 1 de Janeiro de 2001 e 31 de Dezembro de 2002.

Cláusula 2.^a

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo aplica-se a todos os trabalhadores da PROSEGUR das categorias profissionais de vigilante de transporte de valores e vigilante chefe de transporte de valores que, na presente data, laboram, e da mesma em diante venham a laborar, no sector da segurança privada, até 31 de Dezembro de 2002.

2 — O presente acordo aplica-se em todo o território nacional.

3 — A aplicação do presente acordo far-se-á sem prejuízo da legislação laboral em vigor e do CCT celebrado entre as partes ora outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1993, com as subsequentes alterações.

PARTE II

Condições remuneratórias

Cláusula 3.^a

Horário de trabalho e trabalho suplementar

1 — A duração do período normal de trabalho é de oito horas por dia e quarenta horas semanais.

2 — Pelo presente acordo a PROSEGUR compromete-se a garantir que o período de trabalho dos trabalhadores do transporte de valores será de nove horas/dia, correspondendo oito horas ao período normal de trabalho diário e uma hora a trabalho suplementar, quer o trabalhador efectue ou não esta última.

3 — O regime do trabalho suplementar, incluindo a respectiva retribuição, será aquele que resulta dos termos do CCT aplicável e da lei.

4 — Pelo presente acordo todos os trabalhadores do transporte de valores assumem a sua total disponibilidade e se obrigam a laborar ao serviço da PROSEGUR por um período diário mínimo de nove horas, sempre que tal lhes seja solicitado.

5 — Os trabalhadores do transporte de valores que, excepcionalmente, pretendam ficar excluídos do regime de laboração/remuneração referido nos n.ºs 2, 3 e 4 da presente cláusula deverão declará-lo, para o ano de 2001 até ao dia 15 de Fevereiro de 2001 e para o ano de 2002 até ao dia 31 de Dezembro de 2001.

6 — Os trabalhadores que, nos termos do número anterior, exerçam o seu direito de opção pela não laboração no regime previsto nos n.ºs 2 e 3 da presente

cláusula não terão direito à retribuição ali referida, sendo facultativa para estes a prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 4.^a

Prémio de produtividade euro

1 — Considerando a entrada no designado «período de transição para o euro» e a inerente necessidade de aumentar substancialmente a produtividade exigida aos trabalhadores do transporte de valores com vista a permitir à PROSEGUR fazer face a todas as alterações de procedimentos que se prevêem advir da adaptação às novas condições resultantes da introdução do euro, as partes, para vigorar a partir da presente data e durante o aludido período, acordam na criação de um prémio designado «prémio de produtividade euro».

2 — O prémio de produtividade referido no número anterior consiste no pagamento pela PROSEGUR aos trabalhadores do transporte de valores que actualmente laboram ao seu serviço, ou venham a laborar até ao dia 31 de Dezembro de 2002, de uma determinada quantia nos termos do número seguinte.

3 — O prémio referido nos números anteriores será pago pela PROSEGUR, semestralmente, apenas e exclusivamente nos anos de 2001 e 2002, nos seguintes termos:

Ano	A pagar até 30 de Junho	A pagar até 31 de Dezembro
2001	21 000\$00	21 000\$00
2002	24 500\$00	24 500\$00

4 — O prémio, nos valores referidos no número anterior, apenas será pago aos trabalhadores que tenham estado ao serviço da empresa durante todo o semestre relativamente ao qual o prémio diga respeito.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o prémio referido nos números anteriores será pago no valor proporcional ao trabalho efectivamente prestado no semestre em referência, sem dedução decorrente do eventual absentismo dos trabalhadores.

PARTE III

Diálogo social

Cláusula 5.^a

Diálogo social e compromisso de paz social

1 — As partes reconhecem expressamente considerar o diálogo social como o meio privilegiado de resolução dos eventuais problemas e conflitos laborais existentes no seio da empresa, os quais, aliás, são inerentes às próprias relações laborais.

2 — O diálogo social entre as partes será sempre levado a cabo no respeito pela legislação laboral aplicável, pelo CCT e pelo presente acordo.

3 — Pelo presente acordo, as partes comprometem-se a actuar e participar em sede de diálogo social com boa fé negocial, garantindo que, com idoneidade, cumprirão com rigor as conclusões exaradas nas actas das reuniões, bem como os acordos livremente negociados e celebrados.

4 — Mais as partes se comprometem a:

a) Prestigiar o diálogo social, através da participação qualificada dos respectivos representan-

tes, os quais deverão encontrar-se devidamente mandatados com os poderes necessários para decidir sobre os assuntos que vierem a ser abordados;

- b) Garantir a presença dos seus representantes nas reuniões agendadas, respeitando as respectivas datas e horas;
- c) Considerar as propostas apresentadas pela contraparte e apresentar contrapropostas;
- d) Cumprir os prazos e os compromissos assumidos;
- e) Fixar as conclusões das reuniões em actas elaboradas para o efeito.

5 — O STAD compromete-se a privilegiar o espaço e as metodologias de diálogo social como forma de defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos seus representados, bem como a resolução de todos e quaisquer eventuais diferendos de carácter laboral que possam surgir entre as partes num clima de paz social.

6 — Caso a resolução dos eventuais diferendos não venha a ser possível mediante o recurso aos métodos referidos no número anterior, nem mediante o recurso ao mecanismo formal previsto na cláusula 6.^a, e esgotadas que estejam todas as possibilidades de resolução dos mesmos pela via do diálogo social, as partes poderão recorrer a outros mecanismos de resolução colectiva de conflitos, permitidos por lei.

7 — O STAD compromete-se a continuar a exercer a sua actividade sindical, nas diversas vertentes que a mesma comporta, de forma livre e com dignidade, privilegiando o diálogo social.

8 — O STAD reconhece que este acordo põe termo a todos os diferendos de carácter retributivo que existiam, ou venham a existir no período da sua vigência, com a PROSEGUR, neste sector.

9 — A PROSEGUR declara que continuará a pautar a sua conduta pelo integral cumprimento da lei e do CCT acima referido.

10 — A PROSEGUR compromete-se a não levar a cabo quaisquer atitudes discriminatórias/persecutórias relativamente aos seus trabalhadores filiados no STAD.

PARTE IV

Resolução de conflitos

Cláusula 6.^a

Mecanismo formal de resolução de conflitos

1 — Todo e qualquer diferendo que surja entre as partes outorgantes no âmbito da aplicação do presente acordo tal como definida na cláusula 2.^a, bem como todo e qualquer caso de incumprimento do mesmo pelas partes, deverão ser sujeitos aos procedimentos constantes dos números seguintes.

2 — No caso de incumprimento por uma das partes de qualquer das cláusulas do presente acordo, deverá a outra parte, mediante carta registada com aviso de recepção, notificar a parte incumpridora para, no prazo de oito dias, exercer o seu direito de resposta relativamente à acusação de incumprimento, fundamentando.

3 — Se, após o decurso do prazo referido no número anterior, não tiver havido qualquer resposta da parte notificada, a parte notificante, por carta registada com aviso de recepção, notificá-la-á para comparecimento

em reunião a haver entre as partes, em data a agendar por acordo, mas que não poderá nunca ser anterior a 10 dias, nem posterior a 15, após a recepção da notificação referida neste número.

6 de Fevereiro de 2001.

Pela PROSEGUR — Transportes de Segurança, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Fevereiro de 2001.

Depositado em 16 de Fevereiro de 2001, a fl. 93 do livro n.º 9, com o n.º 26/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Rede Rodoviária Nacional — REFER, E. P., e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas ao AE entre aquela empresa e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático da Ferrovia e outros.

É celebrado, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, um acordo de adesão ao AE/REFER subscrito pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1999, com a revisão subscrita pelos mesmos outorgantes e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, nos termos seguintes:

Cláusula 1.^a

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas declara que adere ao acordo de empresa subscrito pela REFER e pelo SINDEFER — Sindicato Nacional da Ferrovia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1999, com a revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000.

Cláusula 2.^a

A REFER, E. P., aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas.

O presente acordo foi celebrado em 5 de Janeiro de 2001.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Rede Rodoviária Nacional — REFER, E. P.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 1 de Fevereiro de 2001.

Depositado em 19 de Fevereiro de 2001, a p. 94 do livro n.º 9, com o n.º 28/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da SIDEFARMA — Sociedade Industrial de Expansão Farmacêutica, L.^{da}

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa SIDEFARMA — Sociedade Industrial de Expansão Farmacêutica, L.^{da}, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 46/79, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.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) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Em situações de maior urgência, o prazo de convocatória mínimo será de quarenta e oito horas.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10 % ou 100 trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação do plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores

para o exercício das atribuições, competências e direitos previstos na Constituição da República, na lei ou noutras aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Exerce o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou 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 direitos dos trabalhadores;
- e) 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;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea *d*), entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

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 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do 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 interesses e direitos;

- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa 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 comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, 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 trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na 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 é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei n.º 46/79 ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — 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.

Direitos instrumentais

Artigo 17.º

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.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 19.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.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimento ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- e) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Despedimento individual dos trabalhadores;
- i) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

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 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 competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

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) 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;
 - e) 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.

Artigo 22.º

Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

Defesa dos 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, 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, 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) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.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.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações, que em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, 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 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 27.º

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários 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 os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem direito a 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.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar 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.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores dispõem, para o exercício ds respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na Lei n.º 46/79:

- Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;
- Comissão de trabalhadores — quarenta horas por mês;
- Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticos, 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, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) 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;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 38.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a 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 44.º

Composição e organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta actualmente por três elementos, conforme o n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 46/79.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos 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 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

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.

Artigo 47.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As verbas atribuídas pela empresa;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- d) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora do sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à coordenadora de CT da região ou área metropolitana.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

**Regulamento eleitoral para eleição da CT
e outras deliberações por voto secreto**

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e podem apresentar projectos de estatutos para votação os trabalhadores permanentes que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1 — A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada 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 órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 56.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 da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatos à eleição da CT 10% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, e subscrita nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todos os proponentes têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a este regulamento detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no 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 neste regulamento, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 5.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela

CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação de aceitação das candidaturas e a data marcada para a votação, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelos respectivos proponentes.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.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 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.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 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

4 —

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 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para as candidaturas, 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 voto 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 66.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesma mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar 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 à lista 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 acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.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 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 do 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 ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto branco o 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 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, assinala 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 17.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.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 passa em cada mesa de voto é lavrada uma 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 o registo 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 da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base na acta da mesa de voto 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 70.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento da proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou em locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, arquivo de identificação e data da emissão;
- b) Cópia da acta de apuramento global (incluir registo de presenças).

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou deste regulamento.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que 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 votação.

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 deste regulamento 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 72.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10% ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.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 com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

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.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 76.º

Entrada em vigor

1 — Os estatutos aprovados entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recai.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nos estatutos aprovados.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 13 de Fevereiro de 2001, ao abrigo do artigo 2.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 24, a fl. 30 do livro n.º 10.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da UNICER — União Cervejeira, S. A. — Eleição em 29 de Novembro de 2000 para o mandato de dois anos.

Baltazar J. R. de Oliveira, técnico industrial, Leça.
Manuel Silva Faria, responsável de centrais, Leça.
Francisco José M. C. e Silva, técnico de manutenção, Leça.
Luís Carlos A. Freitas Moura, responsável de fabrico, Santarém.
António Maria da S. Perdigão, técnico industrial, Santarém.
Mateus Martins Santos, chefe de armazém, Leça.
Avelino Oliveira Barbosa, condutor de empilhador, Leça.
José Rosado Fernandes, responsável de centrais, Loulé.
António Marques D. Sá, técnico de enchimento, Leça.
Albino J. Pinto Marques, técnico de qualidade, Leça.
Manuel da Silva Veloso, desenhador projectista, Leça.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Fevereiro de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 25, a fl. 30 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A. — Substituição.

Na Comissão de Trabalhadores da Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., eleita em 28 de Setembro de 1999 para o mandato de 1999-2002, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1999, Francisco de Oliveira Leitão foi substituído por Manuel Tavares Diogo, com a categoria de planificador de materiais com o bilhete de identidade n.º 2438521, de 4 de Março de 1991 do Arquivo de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Fevereiro de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 26/2001, a fl. 30 do livro n.º 1.

