

Boletim do Trabalho e Emprego

12

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 7,56

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 12	P. 469-558	29-MARÇO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	471
Organizações do trabalho	515
Informação sobre trabalho e emprego	541

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado 471
- CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Osteopatas e o SIMAC — Sind. Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outras e texto consolidado 500

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos — ASOR, que passou a denominar-se Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — ASOR — Alteração 515

II — Corpos gerentes:

- Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro 525

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Assoc. Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto — Alteração 526

II — Corpos gerentes:

- Assoc. Comercial e Empresarial de Santarém 526
— Assoc. Comercial da Moda 526

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- Lusomundo.net, Comércio Electrónico e Informática, L.^{da} 527

II — Identificação:

- Automóveis Citroën, S. A. 539
— SCOTTURB — Transportes Urbanos, L.^{da} 539
— GESTNAVE — Prestação de Serviços Industriais, S. A. 540
— Frans Maas Logística — Serviço de Transporte e Logística, L.^{da} 540

Informação sobre trabalho e emprego:

Perfis profissionais:

- Perfis profissionais 541
— Perfil profissional de técnico(a) instalador(a) de sistemas solares técnicos 543
— Perfil profissional de técnico(a) de electrónica 551



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

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O CCT celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato de Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas foi acordado após reuniões de conciliação promovidas pelo Ministério do Trabalho e Solidariedade.

As partes, após terem discutido todo o clausulado com base nas propostas e contrapropostas, acordaram em actualizar as cláusulas de expressão pecuniária.

Em tudo o resto, mantém-se o que consta do CCT.

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares que exercem a sua actividade económica no sector de prestação de serviços de limpeza (referência IRCT 27 880, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo 1 do CCT.

O seu âmbito de aplicação geográfico é todo o território nacional.

Para os efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma, serão abrangidos pela presente convenção 70 empresas e 27 000 trabalhadores.

As tabelas de expressão pecuniária passam a ter a seguinte redacção:

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
I	Supervisor geral	593,10
II	Supervisor	555
III	Encarregado geral	517,20
	Encarregado de lavador de viaturas	
	Encarregado de lavador de vidros	
IV	Encarregado de lavador-encerador	485,40
	Lavador de vidros	
	Encarregado de limpador de aeronaves	
V	Lavador de viaturas (a)	466,40
	Encarregado de trabalhadores de limpeza hospitalar	
	Encarregado de lavador-limpador	
VI	Encarregado de lavador-vigilante	444,20
	Encarregado de limpeza	
	Lavador-encerador	
	Lavador de aeronaves	
VII	Trabalhador de limpeza hospitalar	429,80
	Lavador-limpador	
	Cantoneiro de limpeza	
	Trabalhador de serviços gerais	
VIII	Lavador-vigilante	419,40
	Trabalhador de limpeza em hotéis	
IX	Trabalhador de limpeza (b)	410

(a) Inclui a fracção de subsídio nocturno que vai além de 30 %.

(b) Quando exercer, normal e predominantemente, as funções em esgotos e fossas, será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

Nota. — Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.^a

B) Trabalhadores jardineiros

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
I	Encarregado de jardineiro	517,20
II	Jardineiro	485,40
III	Ajudante de jardineiro	444,20

Nota. — Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.^a

C) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
I	Director de serviços	1 246,90
II	Chefe de departamento	1 076,35
	Analista de informática	
III	Chefe de divisão	862,75
IV	Chefe de serviços	799,65
	Contabilista	
	Tesoureiro	
	Programador de informática	
V	Chefe de secção	736
	Planeador de informática de 1. ^a	
	Chefe de vendas	
	Caixeiro-encarregado geral	
VI	Subchefe de secção	673,65
	Operador de computador de 1. ^a	
	Planeador de informática de 2. ^a	
	Encarregado de armazém	
	Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção	
	Inspector de vendas	
	Secretário de direcção	
	Correspondente de línguas	
VII	Primeiro-escriturário	607,70
	Operador de registo de dados de 1. ^a	
	Controlador de informática de 2. ^a	
	Operador de computador de 2. ^a	
	Estagiário de planeador de informática	
	Caixa	
	Operador mecanográfico	
	Fiel de armazém	
	Vendedor	
	Oficial electricista	
	Motorista	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	
	Canalizador-picheleiro de 1. ^a	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
VIII	Segundo-escriturário	576,90
	Controlador de informática de 2. ^a	
	Operador de registo de dados de 2. ^a	
	Estagiário de operador de computador	
	Conferente de armazém	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	
	Canalizador-picheleiro de 2. ^a	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Cobrador	
	Manobrador de viaturas	
IX	Terceiro-escriturário	545,85
	Estagiário de operador de registo de dados	
	Estagiário de controlador de informática	
	Pré-oficial electricista	
	Afinador de máquinas de 3. ^a	
	Canalizador-picheleiro de 3. ^a	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Distribuidor	
	Telefonista	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
X	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Contínuo Porteiro Guarda ou vigilante	462,45
XI	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Praticante de metalúrgico do 2.º ano Ajudante de electricista do 2.º período Servente de armazém	425,40
XII	Praticante de metalúrgico do 1.º ano Ajudante de electricista do 1.º período Paquete (16 e 17 anos) Praticante de armazém do 3.º ano	373,75
XIII	Praticante de armazém do 2.º ano Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano Aprendiz de electricista do 2.º ano Paquete (15 e 14 anos)	347,95
XIV	Praticante de armazém do 1.º ano Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano Aprendiz de electricista do 1.º ano	289,50

Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação passou a ter o valor de € 1,50/dia para os trabalhadores que laboram quarenta horas semanais de trabalho. Aos trabalhadores a tempo parcial aplicar-se-á a Lei n.º 103/99, de 26 de Julho.

Lisboa, 5 de Março de 2004.

Pela Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

Fernando Adelino da Mota Soares, mandatário.
Carlos Alberto Mendes Couto, mandatário.
Francisco Reis Pereira, mandatário.
Carlos Alberto Abves dos Santos, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Francisco António Picado Corredoura, dirigente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo da Portugal Telecom:

Francisco António Picado Corredoura, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Francisco António Picado Corredoura, mandatário.

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

Francisco António Picado Corredoura, mandatário.

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

Francisco António Picado Corredoura, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação de Empresas

de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares que exercem a sua actividade económica no sector de prestação de serviços de limpeza (referência IRCT 27 880, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo I do CCT.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Qualificação e Emprego a extensão deste CCT por alargamento de âmbito a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de limpeza ou outras actividades similares, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Durante a vigência do presente CCT, a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de 21 dias, aos sindicatos qualquer alteração à relação das empresas nela inscritas, nomeadamente na denominação social, mudança de sede, nova admissão ou desistência, com a indicação exacta da data em que se tenha verificado tal alteração.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — O período de vigência deste CCT é de 12 meses, mantendo-se no entanto em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

6 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO II

Da admissão

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é a prevista na lei.

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.^a

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5 — No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

- a) Em qualquer vaga existente, deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;
- b) Para este efeito, todos os trabalhadores interessados em mudar de local ou horário de trabalho deverão preencher um impresso fornecido pela entidade patronal, ficando em seu poder o duplicado, donde constem o nome, domicílio actual, bem como o número de telefone, área e horário de trabalho pretendidos;
- c) No preenchimento de vagas será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;
- d) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes, até preenchimento da vaga;
- e) O trabalhador que, por culpa da entidade patronal, se sentir efectivamente prejudicado pelo não cumprimento das alíneas anteriores terá direito a ser compensado pelos prejuízos sofridos, nomeadamente pagamento de transportes e tempo gasto nas viagens.

6 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que nos quadros da empresa não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

7 — Só é permitido à entidade patronal admitir novos trabalhadores depois de consultar, nos termos do n.º 5 desta cláusula, os interessados que, ao seu serviço, pratiquem um horário a tempo parcial, os quais poderão, na medida do possível e se o desejarem, perfazer o horário completo.

8 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 5 e 7 desta cláusula quando se verificar aumento de horas num local de trabalho e os trabalhadores deste local pretendam aumento de horários. Neste caso, sempre que possível, essas horas serão equitativamente distribuídas pelos pretendentes.

9 — Em caso de conflito, cabe recurso para a comissão constituída nos termos da cláusula 66.^a («Comissão paritária»).

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Limpeza, portaria, vigilância e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade mínima obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, guarda, porteiro, paquete e supervisor.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as de encarregado, que deve saber ler e escrever.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Contínuos e lavadores de vidros — 18 anos;
- b) Guardas, porteiros, encarregados e supervisores — 18 anos.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT ingressam na carreira de profissional de escritório, sempre que haja uma vaga ou lugar a novas admissões, desde que tenham completado o curso geral do ensino secundário ou equivalente e tenham, pelo menos, mais de 18 meses de antiguidade na empresa. Para os que tenham menos de 18 meses de antiguidade e no caso de necessidade de novas admissões para profissionais de escritório, estes têm direito de preferência em igualdade de circunstâncias com os outros concorrentes. Para efeitos deste número, sempre que haja mais de um trabalhador em igualdade de circunstâncias, terá direito aquele que tiver maior antiguidade.

5 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

B) Electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

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

C) Telefonistas

Telefonista — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais do comércio e armazém

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 — Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos.

4 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade:

5 — Serão observadas as seguintes dotações mínimas:

- Até 10 trabalhadores — um fiel de armazém;
- De 10 a 15 trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém;
- De 16 a 24 trabalhadores — um encarregado e dois fiéis de armazém;
- Com 25 ou mais trabalhadores — um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

E) Cobradores

Cobrador — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas exigidas.

F) Metalúrgicos

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 — Os praticantes que completarem dois anos de prática ascenderão imediatamente ao 3.º escalão.

3 — Os profissionais do 3.º escalão que completarem dois anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 2.º escalão.

4 — Os profissionais do 2.º escalão que completarem três anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 1.º escalão.

Para os trabalhadores metalúrgicos, observar-se-ão as seguintes proporções:

Número de trabalhadores	Escalões			
	Praticantes	1.º	2.º	3.º
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	3	2
10	2	3	3	3

a) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

b) O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

c) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que tal alteração resulte a formação de profissionais.

G) Técnicos de vendas

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria profissional de vendedor terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria profissional de inspector de vendas.

3 — Nas empresas onde existam dois ou mais trabalhadores com a categoria profissional de inspector de vendas, a um deles será atribuída a categoria profissional de chefe de vendas.

4 — É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da consequente percentagem de lei sobre a remuneração certa mínima constante deste CCT.

H) Empregados de escritório

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham a duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes, excepto para os contabilistas, cujas habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior.

2 — É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório;
- b) Um chefe de serviços ou equiparado nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório;
- c) Um chefe de secção nas secções em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório

com as categorias profissionais de escritório e de dactilógrafo.

3 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades seguinte, podendo o número de trabalhadores com as categorias de primeiro e segundo-escriturário exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardadas as relações mínimas:

Número de trabalhadores	Escalões		
	Primeiro-escriturário	Segundo-escriturário	Terceiro-escriturário
1	—	—	1
2	—	1	1
3	—	1	2
4	1	1	2
5	1	1	3
6	1	2	3
7	1	2	4
8	1	3	4
9	1	3	5
10	2	3	5

4 — Para efeitos de proporções mínimas, não são consideradas as entidades patronais.

5 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

6 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

7 — O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos do dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

8 — O terceiro-escriturário ingressará automaticamente na categoria de segundo-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

9 — O segundo-escriturário ingressará automaticamente na categoria de primeiro-escriturário logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

10 — Os planeadores de informática de 2.^a, os operadores de computador de 2.^a, os controladores de informática de 2.^a e os operadores de registo de dados de 2.^a ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

11 — O estágio para planeador de informática, operador de computador, controlador de informática e operador de registo de dados terá a duração máxima de 12 meses, excepto para os profissionais que sejam admitidos nas empresas com o respectivo curso.

I) Jardineiros

1 — Jardineiro — idade mínima de admissão — 16 anos.

2 — Ajudante de jardineiro — os ajudantes de jardineiro que completem dois anos, seguidos ou intermitentes, de prática ascenderão imediatamente a jardineiro.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo só é admitida nos casos seguintes:

- Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- Actividades sazonais;
- Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação de termo.

3 — A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — 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.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

- 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 8.^a, quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 — Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 — Em qualquer caso, quer haja rectificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal quer haja lugar a rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda officiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 66.^a (comissão paritária) criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente CCT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerentes.

8 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

Cláusula 8.^a

Substituição temporária

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador, em substituição de outro, de serviços não compreendidos no objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, ao desempenho temporário de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, ainda que não haja substituição de outro trabalhador.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal, quer directamente quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Providenciar que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, especificamente, e sem prejuízo de outras medidas consideradas necessárias, fornecer luvas aos trabalhadores de limpeza, quando requisitadas justificadamente, e cintos de salvação aos lavadores de vidros;
- b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente autenticado, qualquer ordem considerada incorrecta pelo trabalhador, a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens.

Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;
- k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 8.^a;
- l) Informar os representantes dos trabalhadores, sempre que possível, sobre a situação e objectivos da empresa, quando estes o solicitarem;
- m) Permitir a afixação, em lugar próprio e bem visível, na sede da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal e nos locais de trabalho, sempre que possível;
- n) Enviar ao sindicato respectivo ou suas delegações regionais, até ao dia 10 de cada mês seguinte àquele a que se referem, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem, por escrito, directamente ou por intermédio do seu sindicato, acompanhado de mapas de quotizações devidamente preenchidos donde constem o nome da empresa, a associação em que está inscrito, o mês e ano a que refere, o nome dos trabalhadores por ordem alfabética, o número de sócio do sindicato (quando possua), a categoria profissional, o vencimento mensal e a respectiva quota, bem como a situação (baixa, cessação do contrato, etc.);
- o) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de instituições de previdência ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, dispensá-los sempre que necessário e possibilitar-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe e demais actividades resultantes do exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos mesmos termos dos delegados sindicais.

2 — A entidade patronal deve prestar aos trabalhadores ao seu serviço as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) Identidade das partes;
- b) Local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais;
- c) Sede ou o domicílio da entidade patronal;
- d) Categoria profissional atribuída ao trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo;
- e) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos;
- f) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

- g) Duração do período de férias ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato ou, se tal não for possível, as regras para a sua determinação;
- i) Valor e periodicidade da remuneração base inicial e das demais prestações retributivas;
- j) Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- l) Horário de trabalho;
- m) Outros direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

3 — Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, serão prestadas as informações referidas no número anterior.

4 — As informações referidas nos números anteriores devem ser prestadas por escrito, podendo constar de um só ou vários documentos assinados pelo empregador.

5 — A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida caso exista contrato de trabalho ou contrato-promessa de contrato de trabalho escrito que contenha os elementos de informação referidos.

6 — Os documentos deverão ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou da solicitação do trabalhador com contrato de trabalho em execução, mantendo-se este prazo válido ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos dois meses desde a entrada ao serviço.

7 — Sempre que se verifique qualquer alteração dos elementos objecto de informação, a entidade patronal deverá comunicá-la ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre nos 30 dias subsequentes à data da sua produção de efeitos, excepto se a referida alteração resultar da lei, regulamento da empresa ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;

- d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoal por ela indicado;
- f) Explorar, com fins lucrativos, qualquer cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- h) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock out*.

Cláusula 12.^a

Violação das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 10.^a e 11.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punido, o não cumprimento do disposto nas cláusulas 10.^a e 11.^a

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo desgaste normal motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- h) Devolver à entidade patronal toda a indumentária, produtos e utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos.

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Definição

1 — O local de trabalho do pessoal de limpeza é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação da actividade do trabalhador.

2 — Entende-se que a determinação geográfica do local de trabalho definido entre as partes é a que resulta da atribuição de actividade em termos de esta não pode ser afectada por alterações que impliquem a prestação dessa mesma actividade noutras áreas de limpeza ou de trabalho, designadamente quando implique modificação de prestação de actividade por parte do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Direito ao local de trabalho

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador e desde que se cumpra o disposto nos números seguintes.

2 — Em caso de necessidade de transferência para outro local de trabalho observar-se-ão os critérios a seguir indicados, pela mencionada ordem de preferências:

- a) Transferência por mútuo acordo constante de documento escrito;
- b) Trabalhadores contratados temporariamente ou a prazo;
- c) Trabalhadores com menos antiguidade;
- d) Trabalhadores com menos tempo de serviço no local de trabalho.

3 — Em caso de transferência de local de trabalho a entidade patronal custeará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, bem como metade do tempo de deslocação, verificadas em razão da mudança.

4 — Ocorrendo motivo justificado, qualquer das partes poderá deduzir integralmente no horário de trabalho a praticar o acréscimo de tempo de deslocação.

5 — A transferência de local de trabalho não poderá determinar a alteração do horário de trabalho do trabalhador, excepto se houver consentimento escrito deste.

6 — Entende-se por «mudança de local de trabalho», para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer mudança de local de prestação de trabalho ainda que na mesma cidade, desde que determine acréscimos de tempo ou despesas de deslocação para o trabalhador.

Cláusula 16.^a

Preferência de local

Qualquer trabalhador tem preferência no local de trabalho para qualquer posto de trabalho que considere

mais favorável em caso de vaga ou novo posto de trabalho, sem prejuízo para a entidade patronal.

Cláusula 17.^a

Perda de um local ou cliente

1 — A perda de um local de trabalho por parte da entidade patronal não integra o conceito de caducidade nem justa causa de despedimento.

2 — Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade patronal que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior directamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de entidade patronal, salvo créditos que nos termos deste CCT e das leis em geral já deveriam ter sido pagos.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

- a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 120 ou menos dias;
- b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os 120 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

5 — Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, a entidade patronal obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.

6 — Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, a entidade patronal que perder o local de trabalho é obrigada a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada e ao sindicato representativo dos respectivos trabalhadores os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categoria profissional;
- c) Horário de trabalho;
- d) Situação sindical de cada trabalhador e indicação, sendo sindicalizados, se a sua quota sindical é paga mediante retenção efectuada pela entidade patronal devidamente autorizada ou não;
- e) Data de admissão na empresa e se possível no sector;
- f) Início de actividade no local de trabalho;
- g) Situação contratual, prazo ou permanente;

- h) Se a prazo, cópia de contrato;
- i) Mapa de férias do local de trabalho;
- j) Extracto de remuneração dos últimos 120 dias, caso seja concedido a algum trabalhador acrescido de remuneração por trabalho aos domingos, trabalho nocturno ou quaisquer prémios ou regalias com carácter regular e permanente;
- k) Situação perante a medicina no trabalho.

7 — No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitam para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

8 — O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitadas, aplicando-se os critérios do n.º 2 da cláusula 15.^a no caso de não haver trabalhadores já afectos às áreas objecto da redução.

Cláusula 18.^a

Local dos vendedores

1 — As áreas de trabalho dos vendedores são fixas e inalteráveis, tanto em extensão como na redução de clientes e gama de produtos. Contudo, havendo acordo dos trabalhadores, sempre que a entidade patronal proceda à alteração nas condições de trabalho dos vendedores é a mesma responsável pela eventual quebra de vendas, ficando obrigada a garantir-lhes um nível de retribuição igual ao que tinham anteriormente durante os seis meses seguintes, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a

2 — Não havendo acordo da parte dos trabalhadores referidos no número anterior, estes poderão rescindir o contrato, tendo direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por ano ou fracções, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 38.^a, para efeitos de apuramento da média do período normal de trabalho referido no número anterior serão considerados os períodos de trabalho semanal cumpridos durante um período máximo de sete semanas.

3 — Exclusivamente para os trabalhadores abrangidos pela tabela A do anexo II deste CCT, o período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração superior a duas horas.

4 — Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal, de harmonia com as disposições legais.

5 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho pode ser inferior a doze horas.

6 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de laboração contínua têm direito a uma pausa diária de trinta minutos, a definir pela entidade patronal conforme as exigências do serviço, mas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho diário.

7 — O período de descanso referido no número anterior não determina perda de retribuição nem alargamento de horário.

Cláusula 20.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Só no caso em que as circunstâncias o justifiquem poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente CCT.

2 — As entidades patronais envidarão todas as diligências para eliminar os horários de trabalho a tempo parcial inferiores a quinze horas semanais e a três horas consecutivas diárias:

- a) As entidades patronais envidarão todas as diligências para elevar ao máximo possível o número de horas dos horários de trabalho a tempo parcial e eliminar os horários inferiores a três horas consecutivas diárias;
- b) As entidades patronais garantem um período de trabalho de duas horas consecutivas como exceção e só nos casos em que não seja possível garantir maiores períodos de trabalho consecutivo;
- c) As entidades patronais garantem um período mínimo de quinze horas de trabalho semanal como exceção e só nos casos em que não possam garantir mais tempo de trabalho semanal;
- d) Exceptuando-se os casos em que os trabalhadores expressem a vontade de efectuar horários inferiores.

3 — Os trabalhadores admitidos antes de 1 de Março de 1987 que vêm a praticar horários de trabalho de pelo menos trinta e sete horas por semana, auferindo retribuição a tempo completo, são considerados para todos os efeitos como trabalhadores a horário inteiro.

4 — Tratando-se de trabalho a tempo parcial e sempre que haja maior número de horas de serviço a atribuir pela empresa, o trabalhador tem direito a aumentar o seu horário de trabalho.

5 — Os trabalhadores nas condições referidas no número anterior serão atendidos, observando-se os seguintes critérios de preferências:

- a) Menor número de horas de trabalho;
- b) Antiguidade.

6 — Em caso de alargamento de carácter temporário, este deverá constar de documento escrito e assinado pelas partes, não podendo em tal caso o alargamento exceder o período normal diário e semanal, no limite de 120 dias por ano, devendo constar de documento escrito os limites do alargamento e a razão de ser da transitoriedade.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 25.^a

Cláusula 21.^a

Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximo e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

Cláusula 22.^a

Isenção de horário

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição, nos termos da lei.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar, só podendo haver lugar a este em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, devidamente fundamentados e comprovados, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

3 — Havendo necessidade de recorrer a trabalho suplementar, este deverá ser distribuído, na medida do possível, de forma equitativa, por todos os trabalhadores do local de trabalho que o desejem.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual, o trabalhador tem direito a receber como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

3 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês. Quando, por motivos excepcionais, não for de algum modo possível o pagamento no último dia útil de cada mês, a entidade patronal comunicará tal facto aos trabalhadores, tendo o pagamento, em qualquer caso, de ser feito no local de trabalho e tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos advindos directamente pelo atraso do recebimento da retribuição.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixas ou de cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de € 20,71 ou de € 16,73, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

5 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 — Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Vh = valor da hora de trabalho;

Vm = vencimento mensal;

n = número de horas de trabalho normal por semana.

7 — O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

sendo N correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efectivo, que é calculado como segue:

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

sendo Hs o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

8 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

9 — Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figure o total ilíquido, além dos elementos referidos no número anterior.

10 — A retribuição mensal deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

11 — No caso de a entidade patronal efectuar o pagamento por meio de cheque bancário ou depósito à ordem do trabalhador, este será autorizado a levantar a retribuição no período normal de trabalho, devendo a mesma estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior. O trabalhador será sempre reembolsado das despesas de transportes.

12 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o trabalhador, por acordo seu, não receba a retribuição mensal no seu local de trabalho durante as horas de serviço.

13 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a falta de pagamento não ser imputável à entidade patronal.

Cláusula 26.^a

Remuneração por trabalho suplementar

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

- a) 55%, se for diurno na 1.^a hora;
- b) 75%, se for diurno nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100%, se for nocturno em dias úteis;
- d) 125%, se for diurno em dia de descanso;
- e) 125%, se for nocturno em dia de descanso.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso ou dia feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito ao trabalhador a um acréscimo de retribuição de 100% sobre a retribuição normal e a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno prestado entre as 0 e as 5 horas será remunerado com um acréscimo de 50% além do trabalho normal.

2 — O restante trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 30% além do trabalho normal.

3 — O acréscimo da remuneração devida pela prestação de trabalho nocturno integrará, para todos os efeitos legais e obrigacionais, a remuneração do trabalhador, devendo ser paga mensalmente, pelo valor do seu cômputo médio, e devendo integrar a remuneração respeitante ao período de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

4 — No caso dos trabalhadores cujo trabalho nocturno integra no todo ou em parte o seu período normal de trabalho, a média prevista no artigo anterior deve ser entendida como a média mensal de horas, sendo a remuneração correspondente considerada retribuição certa.

O seu cômputo deve ser calculado do seguinte modo:

$$M = \frac{N \times 52}{12}$$

sendo:

M = média mensal de horas nocturnas;
 N = número de horas nocturnas semanais.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No caso de férias proporcionais, quer por insuficiência de antiguidade quer por consequência de rescisão de contrato de trabalho, o subsídio de férias será equivalente à remuneração recebida pelas férias.

3 — No caso de gozo de férias repartidas os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de férias referente à totalidade das férias vencidas antes do início do primeiro período de férias que gozem e que tenha mais de 12 dias úteis de duração.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a subsídio de Natal no montante igual ao da retribuição mensal.

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

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

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

- a) No ano da suspensão, a subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso;
- c) A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a previdência pagar parte do subsídio de Natal.

5 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 31.^a

Despesas e deslocações

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

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador prestar normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação, por não ser fixo.

3 — Sempre que deslocado em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) e avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos de despesa;
- c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período de trabalho.

4 — As deslocações para as ilhas adjacentes ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 — Aos trabalhadores vendedores será efectuado, pela entidade patronal, um seguro de acidentes pessoais no valor de € 4988, que terá de cobrir o risco durante as vinte e quatro horas do dia.

Cláusula 32.^a

Despesas de transportes

A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador inicie ou termine o período de trabalho entre a 1 e as 5 horas do mesmo dia.

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de € 1,50/dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 34.^a

Utilização dos serviços sociais

1 — Em novos concursos de revisão de contratos actuais as entidades patronais obrigam-se a negociar junto dos clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores a obtenção de iguais regalias de utilização dessas instalações para

os trabalhadores abrangidos por este contrato. No caso de não ser possível tal utilização, deve ser justificada à comissão paritária tal impossibilidade.

2 — Para os contratos actualmente em vigor com os clientes cujos trabalhadores usufruem das regalias anteriores, a entidade patronal da empresa prestadora de serviços obriga-se a fazer diligências para conseguir aqueles benefícios para os seus trabalhadores. Caso não consiga, apresentará à comissão paritária, no prazo de 60 dias após a publicação deste contrato, o relato das diligências efectuadas e das dificuldades encontradas. Aquela comissão estudará o problema e encontrará uma solução.

3 — A entidade patronal diligenciará por encontrar idênticas condições para todos os trabalhadores.

Cláusula 35.^a

Complemento do subsídio e subvenção de doença

Em caso de doença superior a 10 dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de 10 dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores englobados na tabela A têm direito a uma diuturnidade especial ou complementar de retribuição de € 5,99 ao fim de 15 dias, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no vencimento mensal ao fim da vigência deste contrato.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 12,95 por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) Aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório;
- b) Aos estagiários, aprendizes ou ajudantes.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde a data de ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.^a diuturnidade relativa à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

Cláusula 37.^a

Igualdade de condições

Se, por força de qualquer acordo ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, vier a ser atribuído, por qualquer das empresas abrangidas por este CCT, qualquer aumento de retribuição para além do aqui estabelecido ou regalias mais vantajosas, de carácter permanente, a trabalhadores com a mesma ou idên-

tica categoria ou funções, tal benefício será extensivo a todos os trabalhadores dessa empresa nas mesmas condições. Isto não se aplica no caso de a empresa adquirir novo cliente que lhe imponha condições superiores à deste contrato.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos pela tabela A têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2 — Excepcionalmente poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal quando o serviço de limpeza, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço de limpeza.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

- a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho onde o trabalho aos domingos seja imprescindível, nos termos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;
- b) Para os trabalhadores que à data de entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa, o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;
- c) No caso dos trabalhadores que já efectuam trabalho aos domingos, o acordo escrito deve conter, obrigatoriamente, o limite máximo da sua validade, que não poderá em caso algum exceder o prazo de um ano, sem prejuízo da sua renovação por vontade do trabalhador;
- d) Acréscimo mensal de 16% sobre a retribuição mensal auferida naquele local de trabalho sem dependência no número de domingos em que houve efectiva prestação de trabalho;
- e) De sete em sete semanas os trabalhadores terão direito a folgar um sábado e domingo consecutivos.

4 — O trabalhador só perderá o direito ao acréscimo mensal previsto na alínea d) do número anterior quando, por sua iniciativa ou por mútuo acordo escrito, deixar de trabalhar aos domingos.

5 — O acréscimo de retribuição previsto no n.º 3 integra para todos os efeitos o pagamento do período de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

6 — Os trabalhadores que prestem funções aos domingos têm direito a dois dias consecutivos de folga semanal.

7 — Sem prejuízo da sua aplicabilidade em novas admissões, este regime não será aplicável em locais de trabalho em relação aos quais já esteja a ser praticado regime mais favorável.

8 — Os restantes trabalhadores abrangidos pela tabela B têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 39.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
- b) A terça-feira de Carnaval para os profissionais na tabela A e em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores da respectiva empresa.

4 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 40.^a

Faltas — Definição

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

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

Cláusula 41.^a

Faltas justificadas

1 — Para efeitos deste contrato, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regalias, nomeadamente desconto no período de férias e perda de retribuição, as seguintes:

- a) As dadas pela altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, irmãos, sogros e enteados;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, netos, tios e cunhados do próprio trabalhador ou do cônjuge ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores; estas, para efeitos de remuneração, apenas até ao limite estabelecido neste contrato;

e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente, não auferindo o trabalhador, nos casos de doença ou acidente, a respectiva retribuição, desde que tenha direito a receber por essas faltas subsídio da previdência ou seguro;

g) Até três dias seguidos ou interpolados por ano, sem necessidade de qualquer fundamentação ou justificação, devendo, no entanto, ser comunicado conforme o previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 42.^a

Comunicações e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora, o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

Cláusula 43.^a

Descontos nas faltas injustificadas

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

2 — Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

Cláusula 44.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direitos a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

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

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

5 — O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

6 — *a)* Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

b) Poderão acumular os períodos de férias relativos a dois anos de trabalho os trabalhadores estrangeiros e os trabalhadores nacionais que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

7 — *a)* A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

b) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionalismos da lei.

c) Na situação prevista na alínea anterior, a entidade patronal só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

8 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

9 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados, para os trabalhadores que ocupem lugares chave na empresa.

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

11 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

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

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

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

16 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea *b)* do n.º 7.

17 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 15.

18 — A prova de situação de doença prevista no n.º 16 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

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

Cláusula 45.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 46.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa da entidade patronal não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

CAPÍTULO IX

Do poder disciplinar

Cláusula 48.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador cinco dias úteis para apresentar a sua defesa, não se considerando como dias úteis sábados, domingos e feriados.

8 — O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos neste contrato.

Cláusula 49.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimidade contra as condições de trabalho;
- b) Recusar e cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, inspecção de trabalho ou outra entidade competente sobre situações lesivas dos interesses dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões paritárias ou de conciliação e julgamento.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição ou de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e de 12 meses no caso da alínea e).

Cláusula 50.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho dá direito

ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a 15 vezes aquela quantia.

CAPÍTULO X

Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

Cláusula 51.^a

Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

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

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

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

Cláusula 52.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso a entidade patronal ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três, quando o seu número for superior a este) quando não existirem comissões.

Cláusula 53.^a

Instalação das comissões sindicais

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

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 55.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam àquelas e em número mínimo de três e máximo de sete.

5 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical da empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:

- a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores — um delegado sindical;
- b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores — dois delegados sindicais;
- c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores — três delegados sindicais;
- d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores — quatro delegados sindicais;
- e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores — seis delegados sindicais;
- f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores — o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6 — Nos locais de trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 5 desta cláusula será de mais um delegado, quando se justifique.

7 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 56.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

- 1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;
- 2) Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;
- 3) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- 4) Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

Reuniões com órgãos de gestão de empresa

1 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.

2 — A ordem de trabalhos e o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.

3 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 59.^a

5 — Os secretários da comissão e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por quarenta e oito horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6 — Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejem.

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

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

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

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

4 — Os membros dos corpos gerentes, sindicatos, federações, uniões e secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

5 — Cada sindicato poderá determinar que os créditos de horas dos seus delegados ou dirigentes sindicais, trabalhadores da mesma empresa, sejam, no seu conjunto, utilizados por um único dirigente ou delegado sindical ou por um número limitado dos mesmos.

6 — Para efeitos do previsto no número anterior o sindicato respectivo informará a empresa, por escrito, da intenção de exercer aquele direito e da identificação dos utilizadores do conjunto de crédito de horas remuneradas.

CAPÍTULO XI

Das disposições gerais e transitórias

Cláusula 59.^a

Relações nominais e relações de locais de trabalho

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a render ao Ministério do Emprego e Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste contrato e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva, número de diuturnidades vencidas e outras regalias pecuniárias. Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas sê-lo-ão sempre, sem prejuízo do acima estipulado, pela ordem alfabética dos nomes.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho com indicação dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas obrigam-se a afixar em local bem visível das suas dependências e diferentes locais de trabalho com mais de 25 trabalhadores, excepto por recusado cliente, a relação ou relações que lhe forem devolvidas no prazo de oito dias a contar da sua recepção. Por recusa do cliente entende-se a oposição de qualquer cliente na afixação do mapa nas suas instalações. Neste caso, a entidade patronal obriga-se a comunicar aos trabalhadores respectivos tal oposição, para que estes tomem as medidas que julgarem convenientes.

4 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doente, de sinistrado ou de licença sem retribuição.

Cláusula 60.^a

Indumentária

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2 — A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a enverga e o período do ano.

Cláusula 61.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, de período de férias, das retribuições e de qualquer benefício ou regalia concedidos pela empresa:

- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá de justificá-lo à comissão paritária, que analisará o problema;
- c) Faculdade de não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- d) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia seguinte, quando em estado de gravidez;
- e) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias;
- f) 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;
- g) Faltar ao trabalho, por ocasião do parto, durante 90 dias consecutivos, e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem retirada qualquer regalia nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;
- h) Após o parto e durante 12 meses, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação ou aleitação ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- i) As trabalhadoras em regime de tempo parcial têm direito ao disposto na alínea anterior proporcionalmente ao horário de trabalho semanal;
- j) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

Cláusula 62.^a

Trabalhador-estudante

Aos trabalhadores-estudantes são assegurados todos os direitos estabelecidos no anexo IV deste contrato.

Cláusula 63.^a

Trabalhadores sinistrados

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função nos casos do número anterior, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Cláusula 64.^a

Exames médicos

Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores menores, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

Cláusula 65.^a

Segurança social e seguros

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a previdência em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos, conforme estipula a lei.

3 — Quando, por motivo imputável à entidade patronal, nomeadamente por falta de pagamento à segurança social ou à entidade seguradora das respectivas contribuições e prémios, os trabalhadores não recebam destas entidades os subsídios devidos têm direito a receber da entidade patronal a retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo do dever de legalizar a situação.

Cláusula 66.^a

Comissão paritária

1 — As partes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência

mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério de Emprego e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

Cláusula 67.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de € 2,49 a € 14,96 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de € 74,82 a € 748,20.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de € 74,82 a € 748,82 e a tentativa com multa de € 14,96 a € 149,64.

6 — No caso da reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

Cláusula 68.^a

Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade prevista na cláusula 1.^a e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO I

Definição de funções

A) Portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

1 — *Supervisor geral.* — É o trabalhador que supervisiona, ao serviço de uma empresa, orienta e dirige dois ou mais supervisores, competindo-lhe, quando necessário, o exercício das funções destes trabalhadores.

2 — *Supervisor.* — É o trabalhador que ao serviço de uma empresa faz orçamentos, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e a boa gestão dos produtos, equipamentos e materiais e é responsável pelo desenrolar das operações de limpeza, orienta o pessoal em vários locais de trabalho, mais lhe competindo o relacionamento com os clientes e operações administrativas com os trabalhadores.

3 — *Encarregado geral.* — É o trabalhador que num só local de trabalho dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou que coordena mais de 45 trabalhadores.

4 — *Encarregado de limpadores de aeronaves.* — É o trabalhador que predominantemente em aeronaves desempenha as funções referentes a encarregado.

5 — *Encarregado de trabalhadores de limpeza hospitalar.* — É o trabalhador que em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento desempenha as funções referentes a encarregado.

6 — *Encarregado.* — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

7 — *Lavador de vidros.* — É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.

8 — *Lavador de viaturas.* — É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

9 — *Lavador-encerador.* — É o trabalhador que normal e predominantemente executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

10 — *Limpador de aeronaves.* — É o trabalhador que predominantemente executa funções de limpeza em aeronaves.

11 — *Trabalhador de limpeza hospitalar.* — É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.

12 — *Lavador-limpador.* — É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual quer utilizando meios próprios.

13 — *Cantoneiro de limpeza.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de limpeza em arruamento e zonas de via pública.

14 — *Trabalhador de serviços gerais.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa tarefas pesadas como transporte por arrastamento de contentores de lixo ou outros objectos com peso superior a 15 kg, tracção de veículos transportadores de bagagens ou outros objectos e outras tarefas de natureza similar e idêntico grau de dificuldade.

15 — *Lavador-vigilante.* — É o trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.

16 — *Trabalhador de limpeza em hotéis.* — É o trabalhador que, predominantemente, exerce a sua actividade em unidades hoteleiras, arrumando os quartos e competindo-lhe a mudança de roupas e a feitura de camas.

17 — *Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias previstas neste contexto.

18 — *Contínuo.* — É o trabalhador que, entre outros serviços, anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda exercer o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

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

20 — *Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

B) Electricistas

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

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

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

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

C) Telefonistas

Telefonista. — É o profissional que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

D) Trabalhadores de comércio e armazém e técnicos de vendas

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

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

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

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

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

- a) Viajante — quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida pelo caixeiro de praça;
- b) Pracista — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

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

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo de mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico,

confere ou controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos e faz relatórios, etc.

E) Cobradores

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

F) Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder a montagem das respectivas ferramentas.

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

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiro de tubo ou tubista.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma profissão metalúrgica.

G) Motorista

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Manobrador de viaturas. — É o trabalhador cuja actividade principal se processa manobrando ou utilizando viaturas, sendo designado, conforme a viatura que mano-

bra ou utiliza, manobrador-empilhador de tractor, de monta-cargas de ponte móvel ou de grua.

H) Empregados de escritório

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

Analista orgânico;
Analista de sistemas;

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

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

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância correspondente à indicada

nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Contabilista. — 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 de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o 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.

Controlador de informática. — Controla os documentos base recebidos e os documentos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atraso ocorridos.

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

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos por informações

que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista a reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Escriturário. — 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; 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 informação 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 relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o seu estágio para a profissão de escriturário.

Guarda-livros. — Ocupa-se 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 extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos concretos. 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. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código das Contribuições Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exe-

cutar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade com o exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

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

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

Planeador de informática. — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalho; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se

utilizar uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Programador de informática. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Subchefe de secção. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

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

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

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

D) Jardineiros

Encarregado de jardineiro. — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de jardinagem, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de jardinagem. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

Jardineiro. — É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores.

Ajudante de jardineiro. — É o trabalhador de jardins que coadjuva os jardineiros, cooperando com eles executa trabalhos de menor responsabilidade.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
I	Supervisor geral	593,10
II	Supervisor	555
III	Encarregado geral	517,20
	Encarregado de lavador de viaturas	
	Encarregado de lavador de vidros	
IV	Encarregado de lavador-encerador	485,40
	Lavador de vidros	
	Encarregado de limpador de aeronaves	
V	Lavador de viaturas (a)	466,40
	Encarregado de trabalhadores de limpeza hospitalar	
	Encarregado de lavador-limpador	
VI	Encarregado de lavador-vigilante	444,20
	Encarregado de limpeza	
	Lavador-encerador	
	Limpador de aeronaves	
VII	Trabalhador de limpeza hospitalar	429,80
	Lavador-limpador	
	Cantoneiro de limpeza	
	Trabalhador de serviços gerais	
VIII	Lavador-vigilante	419,40
	Trabalhador de limpeza em hotéis	
IX	Trabalhador de limpeza (b)	410

(a) Inclui a fracção de subsídio nocturno que vai além de 30 %.

(b) Quando exercer, normal e predominantemente, as funções em esgotos e fossas, será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

Nota. — Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.^a

B) Trabalhadores jardineiros

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
I	Encarregado de jardineiro	517,20
II	Jardineiro	485,40
III	Ajudante de jardineiro	444,20

Nota. — Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.^a

C) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
I	Director de serviços	1 246,90
II	Chefe de departamento	1 076,35
	Analista de informática	
III	Chefe de divisão	862,75
IV	Chefe de serviços	
	Contabilista	799,65
	Tesoureiro	
	Programador de informática	
V	Chefe de secção	
	Planeador de informática de 1. ^a	736
	Chefe de vendas	
	Caixeiro-encarregado geral	
	Guarda-livros	
VI	Subchefe de secção	
	Operador de computador de 1. ^a	673,65
	Planeador de informática de 2. ^a	
	Encarregado de armazém	
	Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção	
	Inspector de vendas	
	Secretário de direcção	
	Correspondente de línguas	
VII	Primeiro-escriturário	
	Operador de registo de dados de 1. ^a	607,70
	Controlador de informática de 2. ^a	
	Operador de computador de 2. ^a	
	Estagiário de planeador de informática	
	Caixa	
	Operador mecanográfico	
	Fiel de armazém	
	Vendedor	
	Oficial electricista	
	Motorista	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	
	Canalizador-picheleiro de 1. ^a	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
VIII	Segundo-escriturário	
	Controlador de informática de 2. ^a	576,90
	Operador de registo de dados de 2. ^a	
	Estagiário de operador de computador	
	Conferente de armazém	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	
	Canalizador-picheleiro de 2. ^a	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Cobrador	
	Manobrador de viaturas	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
IX	Terceiro-escriturário	
	Estagiário de operador de registo de dados	
	Estagiário de controlador de informática	
	Pré-oficial electricista	
	Afinador de máquinas de 3. ^a	545,85
	Canalizador-picheleiro de 3. ^a	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Distribuidor	
	Telefonista	
X	Estagiário do 2.º ano	
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Contínuo	462,45
	Porteiro	
	Guarda ou vigilante	
XI	Estagiário do 1.º ano	
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Praticante de metalúrgico do 2.º ano	425,40
	Ajudante de electricista do 2.º período	
	Servente de armazém	
XII	Praticante de metalúrgico do 1.º ano	
	Ajudante de electricista do 1.º período	
	Paquete (16 e 17 anos)	373,75
	Praticante de armazém do 3.º ano	
XIII	Praticante de armazém do 2.º ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano	
	Aprendiz de electricista do 2.º ano	347,95
	Paquete (15 e 14 anos)	
XIV	Praticante de armazém do 1.º ano	
	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano	
	Aprendiz de electricista do 1.º ano	289,50

Lisboa, 5 de Março de 2004.

Pela Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

Fernando Adelino da Mota Soares, mandatário.
Carlos Alberto Mendes Couto, mandatário.
Francisco Reis Pereira, mandatário.
Carlos Alberto Alves dos Santos, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Francisco António Picado Corredoura, dirigente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo da Portugal Telecom:

Francisco António Picado Corredoura, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Francisco António Picado Corredoura, mandatário.

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

Francisco António Picado Corredoura, mandatário.

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

Francisco António Picado Corredoura, mandatário.

ANEXO III

Regulamentação de higiene e segurança

1 — As empresas de limpeza ficam obrigadas no cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para os locais onde prestam serviços de limpeza.

2 — É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar

de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 — Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as partes comprometem-se, no prazo de três meses após o termo das negociações da presente revisão, a elaborar conjuntamente um regulamento ou normas de higiene e segurança que obedeçam às características do sector de actividade.

4 — O regulamento acordado será enviado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a integrar, para todos os efeitos, a presente convenção.

ANEXO IV

Estatuto do Trabalhador-Estudante

Artigo 1.º

Objecto do diploma

O presente diploma contém o regime jurídico do trabalhador-estudante, sem prejuízo dos direitos e regalias consignados em legislação ou regulamentação de trabalho mais favorável.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 — Para efeitos de aplicação do presente diploma, considera-se «trabalhador-estudante» todo o trabalhador por conta de outrem, independentemente do vínculo laboral, ao serviço de uma entidade pública ou privada e que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

5 — Ficam ainda abrangidos pelas disposições constantes neste regulamento, com excepção dos artigos 3.º, 4.º, 6.º e 10.º, n.º 1, os estudantes que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Sejam trabalhadores por conta própria;
- b) Frequentem cursos de formação profissional ou programas de ocupação temporária de jovens, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

6 — Não perdem o Estatuto de Trabalhador-Estudante aqueles que, estando por ele abrangidos, sejam entretanto colocados na situação de desemprego involuntário.

Artigo 3.º

Horário de trabalho

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante

será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos n.ºs 2 e 5 do presente artigo.

5 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 do presente artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração de trabalho entre vinte e vinte e nove horas — dispensa até três horas;
- b) Duração de trabalho entre trinta e trinta e três horas — dispensa até quatro horas;
- c) Duração de trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;
- d) Duração de trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

6 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

7 — Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor do regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, a um dia por mês de dispensa de trabalho, sem perda de remuneração.

Artigo 4.º

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

Artigo 5.º

Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação do presente artigo, consideram-se «provas de avaliação» todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalho, quando estes as substituam.

Artigo 6.º

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

Artigo 7.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Artigo 8.º

Isenções e regalias dos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, ou a normas que instituam regimes de prescrição ou impliquem mudança de estabelecimento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.

3 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a normas que limitem o número de exames a realizar na época de recurso.

4 — Os trabalhadores-estudantes gozam de uma época especial de exames em todos os cursos e em todos os anos lectivos.

5 — Os exames e provas de avaliação, bem como os serviços mínimos de apoio aos trabalhadores-estudantes, deverão funcionar também em horário pós-laboral, quando cumpridos os requisitos definidos no n.º 4 do artigo 12.º

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a aulas de compensação sempre que essas aulas, pela sua natureza, sejam pelos docentes consideradas como imprescindíveis para o processo de avaliação e aprendizagem.

Artigo 9.º

Requisitos para a fruição de regalias

Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador ou de se encontrar numa das situações previstas no n.º 2 do artigo 2.º

Artigo 10.º

Cessação de direitos

1 — As regalias previstas nos artigos 3.º e 6.º cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

2 — As restantes regalias estabelecidas no presente diploma cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, considera-se «aproveitamento escolar» o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se «falta de aproveitamento» a

desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

4 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas neste diploma, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação deste estatuto.

Artigo 11.º

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 3.º do presente diploma se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 2 de Março de 2004. — Pela Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviço da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 17 de Março de 2004, a fl. 54 do livro n.º 10, com o n.º 9/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Osteopatas e o SIMAC — Sind. Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

1 — A presente convenção destina-se a rever a CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1996, 1, de 8 de Janeiro de 2004, e 5, de 8 de Fevereiro de 2003.

2 — Esta convenção aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades

patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Osteopatas, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e obriga, por outra, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

3 — A revisão referida no n.º 1 apenas altera as matérias da CCT constantes das cláusulas 1.ª, 2.ª, 5.ª, 6.ª, 7.ª, 9.ª, 11.ª, 12.ª, 22.ª, 24.ª, 25.ª, 27.ª, 34.ª, 35.ª, 38.ª, 39.ª, 42.ª, 43.ª, 45.ª, 50.ª, 51.ª, 52.ª e 53.ª e dos anexos II e seguintes, mantendo-se as demais disposições nos termos do texto consolidado anexo.

4 — A presente convenção abrange 235 associados empregadores da Associação Nacional de Osteopatas e 458 trabalhadores dos 1354 associados do Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

5 — A presente convenção vigorará nos termos e para os efeitos legais, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — A presente convenção colectiva (CCT) obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Osteopatas, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cuja objecto seja o exercício dessas actividades, e que tenham trabalhadores ao seu serviço, e obriga, por outra, os trabalhadores ao serviço dos associados da Associação Nacional de Osteopatas representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 —

4 —

5 —

6 — A falta de resposta ou de contraproposta no prazo fixado legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

7 — As negociações iniciar-se-ão no 1.º dia útil posterior ao termo do prazo referido no n.º 5.

Cláusula 5.ª

Formação profissional

1 — O empregador deverá proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional, de reciclagem e de aperfeiçoamento adequadas à sua qualificação e de acordo com as necessidades do empregador.

2 — O trabalhador tem o dever de frequentar cursos de reciclagem, de formação e de aperfeiçoamento profissionais, quando proporcionados pelo empregador, sendo obrigatória a frequência dos mesmos quando ocorram durante o período normal de trabalho.

3 — Ao trabalhador deverá ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — A formação contínua deverá abranger, em cada ano, um mínimo de 15% dos trabalhadores com contrato sem termo ou a termo cuja duração atinja 18 meses.

5 — Os cursos mencionados serão realizados, preferentemente, em cooperação com o sindicato outorgante.

Cláusula 6.ª

Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo só é admitida para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nomeadamente nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo de apreciação da licitude do despedimento ou que se encontre em situação de licença sem retribuição;
- b) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- c) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- d) Actividades sazonais;
- e) Execução de uma tarefa ocasional ou de um serviço determinado precisamente definido e de carácter não duradouro;
- f) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- g) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou em outras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 —

3 —

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 —

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

Cláusula 9.^a

Substituição temporária

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

2 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

3 —

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a)
- b) Passar certificados, quando solicitados pelos trabalhadores, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- c) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de segurança social ou outras de natureza similar;
- d) Promover e dinamizar a formação adequada aos trabalhadores no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho, no decurso da vigência do respectivo contrato de trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e os riscos envolvidos;
- e) Assegurar a prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador;

- f) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço a formação contínua e a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a)
- b)
- c) Utilizar correctamente e zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo o desgaste normal motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- f) Devolver à entidade patronal toda a indumentária e todos os utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos;
- g) Cooperar com o empregador para a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as respectivas normas.

Cláusula 22.^a

Transferência de local de trabalho

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

2 — A transferência definitiva de trabalhadores para outro local de trabalho está sujeita a acordo prévio escrito, salvo se a alteração resultar da mudança total do estabelecimento onde aquele presta serviço.

Cláusula 24.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês da duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis; no caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido

o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, o trabalhador pode deles usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil superior a 30 dias úteis.

5 — A duração do período de férias é aumentada nos termos previstos no artigo 213.º do Código do Trabalho.

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

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

8 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9 — A prova de situação de doença prevista no n.º 8 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 25.^a

Ferriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

2 —

3 —

Cláusula 27.^a

Faltas justificadas

Para os efeitos desta CCT, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perda de regalias, as seguintes:

a) As dadas pela altura do casamento, até 15 dias seguidos;

- b) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes no 1.º grau na linha recta;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar e doença ou acidente;
- f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- g) As ausências não superiores a quatro horas por trimestre, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

Cláusula 35.^a

Subsídio de alimentação

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de € 4,10 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

2 — Para os efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao compartimento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — O procedimento disciplinar deverá iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

5 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e a decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador 10 dias úteis para apresentar a sua defesa.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos e as garantias que lhe assistem;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- e) Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b) e c).

Cláusula 42.^a

Comissões de trabalhadores

Os trabalhadores poderão criar comissões de trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem pode ser alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 45.^a

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dispõem, para o exercício das

suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês.

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, sempre que possível, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 50.^a

Comissão paritária

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

9 — Incumbe à comissão paritária o exercício de funções de mediação e tentativa de conciliação nos litígios entre entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, nos termos previstos na cláusula 51.^a

Cláusula 51.^a

Mecanismos de mediação e conciliação

1 — Em caso de litígios emergentes de contratos de trabalho, poderá qualquer das partes requerer a mediação da comissão paritária para os efeitos de uma conciliação.

2 — As partes estão obrigadas a comparecer à tentativa de conciliação designada pela comissão paritária, a qual se realizará no prazo de 30 dias após o requerimento para a sua intervenção para os efeitos de conciliação.

3 — O disposto nos números anteriores não obsta a que qualquer das partes, não sendo atingida uma conciliação, recorra aos tribunais de trabalho para a resolução dos litígios.

Cláusula 52.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de € 10 a € 25 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de € 100 a € 1000.

3 — O trabalhador que não cumpra o disposto na cláusula 51.^a, n.º 2, não comparecendo à tentativa de conciliação em processo requerido pela entidade empregadora, será punido com multa de € 15.

Cláusula 53.^a

Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar menos regalias, baixa de categoria ou classe ou quaisquer prejuízos relativamente ao regime da lei geral.

2 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

Níveis	Profissão/categoria	Remuneração
1	Osteopata (com mais de dois anos)	684,70
2	Osteopata (com menos de dois anos) Massagista de recuperação (com mais de dois anos) Técnico auxiliar de fisioterapia (com mais de dois anos) Contabilista/técnico de contas	548,50
3	Massagista de recuperação (com menos de dois anos) Assistente de consultório Técnico auxiliar de fisioterapia (com menos de dois anos) Estagiário de massagem (2.º ano) Motorista de ligeiros Escriturário	436,70
4	Estagiário de massagem (2.º ano) Empregado de serviços externos Trabalhador de limpeza	386

Lisboa, 10 de Março de 2004.

Pela ANO — Associação Nacional de Osteopatas:

José Banítez Campos, presidente da direcção.
Dulce Maria Soares Celorico Nunes Marques, secretária.

Pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas:

Maria de Jesus Barroca Garcia, presidente da direcção.
Celina Maria Monteiro Martins, secretária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — A presente convenção colectiva (CCT) obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Osteopatas, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais tera-

peutas manuais massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e que tenham trabalhadores ao seu serviço, e obriga, por outra, os trabalhadores ao serviço dos associados da Associação Nacional de Osteopatas representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e Segurança Social a extensão desta CCT, por alargamento do âmbito, a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de osteopatas, massagistas e demais terapeutas manuais ou manipulativos e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A presente CCT aplica-se a todo o território nacional.

4 — Durante a vigência da presente CCT, a ANO fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de 30 dias, ao SIMAC qualquer alteração à relação das entidades patronais nele inscritas, nomeadamente mudança de domicílio profissional/sede e nova admissão ou desistência, com a indicação da data em que se tenha verificado tal alteração.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — O período de vigência desta CCT é de 12 meses, mantendo-se no entanto em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

6 — A falta de resposta ou de contraproposta no prazo fixado legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

7 — As negociações iniciar-se-ão no 1.º dia útil posterior ao termo do prazo referido no número anterior.

CAPÍTULO II

Admissão

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para a admissão de trabalhadores abrangidos pela presente CCT é a prevista na lei.

2 — As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.^a

3 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

4 — No preenchimento das vagas ou de novos postos de trabalho, observar-se-á o seguinte:

- a) Em qualquer vaga existente, deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;
- b) No preenchimento de vagas, será dada preferência à maior antiguidade e à proximidade do domicílio, pela ordem indicada;
- c) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes, até ao preenchimento da vaga.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões, que passam a descrever-se, e as respectivas categorias, indicadas no anexo I, são as seguintes:

- 1) Osteopatas — profissionais diplomados por escolas reconhecidas oficialmente, nacionais ou estrangeiras, ou profissionais que possuam certificados de registo de incorporação nos serviços de saúde nacionais ou estrangeiros;
- 2) Massagistas de recuperação — profissionais diplomados por escolas reconhecidas oficialmente, nacionais ou estrangeiras, ou profissionais que possuam certificados de registo de incorporação nos serviços de saúde nacionais ou estrangeiros.

Cláusula 5.^a

Formação profissional

1 — O empregador deverá proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional, de reciclagem e de aperfeiçoamento adequadas à sua qualificação e de acordo com as necessidades do empregador.

2 — O trabalhador tem o dever de frequentar cursos de reciclagem, de formação e de aperfeiçoamento profissionais, quando proporcionados pelo empregador, sendo obrigatória a frequência dos mesmos quando ocorram durante o período normal de trabalho.

3 — Ao trabalhador deverá ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — A formação contínua deverá abranger, em cada ano, um mínimo de 15% dos trabalhadores com contrato sem termo ou a termo cuja duração atinja 18 meses.

5 — Os cursos mencionados serão realizados, preferentemente, em cooperação com o sindicato outorgante.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo só é admitida para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nomeadamente nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo de apreciação da licitude do despedimento ou que se encontre em situação de licença sem retribuição;
- b) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- c) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- d) Actividades sazonais;
- e) Execução de uma tarefa ocasional ou de um serviço determinado precisamente definido e de carácter não duradouro;
- f) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- g) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou em outras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação de termo.

3 — A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — 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.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

- b) 15 dias para contratos de trabalho a termo certo de duração inferior a seis meses e para os contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Sem prejuízo do disposto na presente cláusula, quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias, ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 — Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 — Em qualquer caso, quer haja rectificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal quer haja lugar a rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou das entidades patronais interessadas ou ainda oficiosamente, poderá a comissão paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente CCT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerente.

8 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

Cláusula 9.^a

Substituição temporária

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

2 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 10.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- Passar certificados, quando solicitados pelos trabalhadores, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de segurança social ou outras de natureza similar;
- Promover e dinamizar a formação adequada aos trabalhadores no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho, no decurso da vigência do respectivo contrato de trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e os riscos envolvidos;
- Assegurar a prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador;
- Facultar aos trabalhadores ao seu serviço a formação contínua e a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- Utilizar correctamente e zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo o desgaste normal motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;
- Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- Devolver à entidade patronal toda a indumentária e todos os utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos no estado em que se

encontrarem decorrente do seu uso normal aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos;

- g) Cooperar com o empregador para a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as respectivas normas.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou o escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
- e) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- f) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- g) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

Cláusula 14.^a

Violação das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nas cláusulas 11.^a e 13.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Forma e elemento do contrato

1 — O contrato de trabalho, em qualquer das suas espécies, será obrigatoriamente reduzido a escrito por ambas as partes no acto da contratação, e dele devem constar a designação das partes, a categoria profissional, a data do início do contrato, o período de experiência, o local de prestação do trabalho, o horário do trabalho e a remuneração.

2 — O contrato será feito em duplicado, ficando um exemplar em poder do trabalhador e outro em poder da entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por esta CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

Cláusula 17.^a

Horário parcial

É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial, nos termos da lei, quando a natureza das tarefas o justifique ou quando haja conveniência do trabalhador e da entidade patronal.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O trabalhador isento se for das categorias dos níveis 3, 4 e 5 terá direito a um prémio de 20% calculado sobre a sua remuneração; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25%.

Cláusula 19.^a

Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximos e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva acrescida de 100%.

3 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

Rm = retribuição mensal total;
 N = período normal de trabalho semanal.

4 — O trabalho suplementar é obrigatoriamente registado.

Cláusula 21.^a

Local de trabalho

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

Cláusula 22.^a

Transferência de local de trabalho

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

2 — A transferência definitiva de trabalhadores para outro local de trabalho está sujeita a acordo prévio escrito, salvo se a alteração resultar da mudança total do estabelecimento onde aquele presta serviço.

CAPÍTULO V

Suspensão semanal e feriados

Cláusula 23.^a

Descanso semanal

Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será o que resultar do seu horário de trabalho e da lei.

Cláusula 24.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis; no caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, o trabalhador pode deles usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — A duração do período de férias é aumentada nos termos previstos no artigo 213.º do Código do Trabalho.

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

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

8 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, pros-

seguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9 — A prova da situação de doença prevista no n.º 8 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 25.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito.

3 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 26.^a

Faltas — Definição

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

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

Cláusula 27.^a

Faltas justificadas

Para os efeitos desta CCT, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regalias, as seguintes:

- As dadas pela altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes no 1.º grau na linha recta;
- Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar e doença ou acidente;
- f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- g) As ausências não superiores a quatro horas por trimestre, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 28.^a

Comunicações e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 29.^a

Descontos nas faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual será descontada, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Para os efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou os meios dias de descanso ou os feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

Cláusula 30.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho por esta CCT ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo II.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, a horas extraordinárias, a subsídios, aos descontos e ao montante líquido a receber.

3 — Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figure o total ilíquido, além dos elementos referidos no número anterior.

4 — A retribuição mensal deve ser feita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

Cláusula 35.^a

Subsídio de alimentação

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de € 4,10 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 36.^a

Complemento do subsídio e subvenção de doença

Em caso de doença superior a 10 dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de 10 dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

CAPÍTULO VIII

Do poder disciplinar

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

2 — Para os efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — O procedimento disciplinar deverá iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

5 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e a decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador 10 dias úteis para apresentar a sua defesa.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos e as garantias que lhe assistem;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- e) Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b) e c).

Cláusula 40.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior responsabiliza a entidade patronal por violação das leis de trabalho e dá ao trabalhador visado o direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IX

Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

Cláusula 41.^a

Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

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

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

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

Cláusula 42.^a

Comissões de trabalhadores

Os trabalhadores poderão criar comissões de trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem pode ser alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 44.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

- 1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores quer do ponto de vista económico quer do das condições de trabalho e ou de quaisquer outras que os afectem;
- 2) Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com o direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;
- 3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- 4) Visar os mapas da quotização e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 45.^a

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês.

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, sempre que possível, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

CAPÍTULO X

Das disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Relações nominais e relações de locais de trabalho

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivos, dentro de 60 dias após a entrada em vigor desta CCT e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por eles abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho, com a indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva e outras regalias pecuniárias.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho, com a indicação dos períodos respectivos, excepto se do mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doente, de sinistrado ou de licença sem retribuição.

Cláusula 47.^a

Indumentária, materiais e aparelhos

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2 — Os materiais, equipamentos e aparelhos necessários ao desempenho de cada função são também encargo da entidade patronal.

Cláusula 48.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Dispensa até uma hora e trinta minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso do ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 49.^a

Trabalhadores sinistrados

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, nos casos do número anterior, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Cláusula 50.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor da presente CCT, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministro do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar a partir da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, do dia e da hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito de voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério de Emprego e da Segurança Social, para os efeitos de publicação, considerando-as, a partir dessa data, parte integrante da CCT.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

9 — Incumbe à comissão paritária o exercício de funções de mediação e tentativa de conciliação nos litígios entre entidades empregadoras e trabalhadores abrangidos pela presente convenção, nos termos previstos na cláusula 51.^a

Cláusula 51.^a

Mecanismos de mediação e conciliação

1 — Em caso de litígios emergentes de contratos de trabalho, poderá qualquer das partes requerer a mediação da comissão paritária para os efeitos de uma conciliação.

2 — As partes estão obrigadas a comparecer à tentativa de conciliação designada pela comissão paritária, a qual se realizará no prazo de 30 dias após o requerimento para a sua intervenção para efeitos de conciliação.

3 — O disposto nos números anteriores não obsta a que qualquer das partes, não sendo atingida uma conciliação, recorra aos tribunais de trabalho para a resolução dos litígios.

Cláusula 52.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de € 10 a € 25 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de € 100 a € 1000.

3 — O trabalhador que não cumpra o disposto na cláusula 51.^a, n.º 2, não comparecendo à tentativa de conciliação em processo requerido pela entidade empregadora, será punido com multa de € 15.

Cláusula 53.^a

Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar menos regalias, baixa de categoria ou classe ou quaisquer prejuízos relativamente ao regime da lei geral.

2 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I

Pessoal técnico e altamente qualificado

Osteopata. — É o trabalhador que avalia o estado de postura global do assistido, fundamentando-se na disfunção somática, que é o elemento de base sobre o qual se apoia o diagnóstico e o tratamento osteopático.

Utiliza manobras específicas para observar os processos de alterações à mobilidade da arquitectura esquelética e técnicas manuais específicas conhecidas por manipulações osteopáticas para recuperar o movimento.

Grupo II

Pessoal técnico auxiliar

Massagista de recuperação. — É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar de lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos. Ensina o assistido a fazer certos exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outro tipo de tratamento, como banhos de vapor, calores húmidos, parafangos e electroterapia.

Grupo III

Pessoal administrativo e auxiliar

Assistente de consultório. — É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o osteopata, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, recebe o preço da consulta e arruma e esteriliza os instrumentos necessários à consulta.

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 de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração e efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere a Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e 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 e prepara os documentos relativos à encomenda, à distribuição e à regularização de compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou aos serviços competentes, põe em caixa os pagamentos de contas e a entrega de recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa e ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional, zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos, verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus, zela pela carga que transporta e efectua carga e descarga.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

Níveis	Profissão/categoria	Remuneração
1	Osteopata (com mais de dois anos)	684,70
2	Osteopata (com menos de dois anos) Massagista de recuperação (com mais de dois anos) Técnico auxiliar de fisioterapia (com mais de dois anos) Contabilista/técnico de contas	548,50
3	Massagista de recuperação (com menos de dois anos) Assistente de consultório Técnico auxiliar de fisioterapia (com menos de dois anos) Estagiário de massagem (2.º ano) Motorista de ligeiros Escriturário	436,70
4	Estagiário de massagem (2.º ano) Empregado de serviços externos Trabalhador de limpeza	386

Lisboa, 10 de Março de 2004.

Pela ANO — Associação Nacional de Osteopatas:

José Banítez Campos, presidente da direcção.
Dulce Maria Soares Celorico Nunes Marques, secretária.

Pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesio-terapeutas:

Maria de Jesus Barroca Garcia, presidente da direcção.
Celina Maria Monteiro Martins, secretária.

Depositado em 18 de Março de 2004, a fl. 54 do livro n.º 10, com o n.º 10/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos — ASOR, que passou a denominar-se Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — ASOR — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 27 de Junho de 2002, aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2000.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação, sede, âmbito geográfico e duração

1 — A Associação Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado, abreviadamente designada por ASOR, é constituída pelos oficiais dos registos centrais, civil, predial, comercial, de pessoas colectivas, de automóveis e do notariado.

2 — A ASOR, constituída ao abrigo e em conformidade com o estabelecido pelo regime jurídico das associações sindicais, durará por tempo indeterminado, regendo-se pelos presentes estatutos, bem como pelas disposições legais aplicáveis.

3 — A ASOR abrange todo o território nacional, tem sede em Lisboa, na Avenida de Sidónio Pais, 20, rés-do-chão, esquerdo, freguesia de São Sebastião da Pedreira, podendo, todavia, estabelecer delegações ou outras formas de representação geográfica em qualquer outro local mediante deliberação da assembleia geral.

Artigo 2.º

Finalidades

Compete à ASOR, em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição da República Portuguesa,

a defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos seus associados, com independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos e outras associações políticas ou interesses económicos, respeitando os princípios da liberdade de organização e regulamentação interna e da gestão democrática, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto de todos os seus órgãos, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, reconhecendo os direitos de tendência e de liberdade de inscrição.

Artigo 3.º

Atribuições

Para o prosseguimento das suas finalidades, compete à ASOR, como associação sindical:

- a) Participar na elaboração da legislação que regula as condições de trabalho no sector de actividade dos seus associados;
- b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos seus associados;
- c) Participar na elaboração e controlo da execução de planos que afectem o sector de actividade em que estão inseridos os seus associados;
- d) Fazer-se representar em organismos de concertação social por si ou em associação com outras entidades;
- e) Exercer o direito de contratação colectiva ou participar na elaboração de diplomas, acordos ou regulamentos similares que conduzam ao estabelecimento da definição das condições de trabalho no sector;
- f) Declarar a greve e utilizar e comprometer-se em todos os meios preventivos ou de solução de diferendos colectivos, podendo recorrer à arbitragem, conciliação, mediação ou a instâncias judiciais, nacionais ou internacionais;

- g) Associar-se com outras organizações congéneres, tanto nacional como internacionalmente.

Artigo 4.º

Competência especial

Compete em especial à ASOR:

- a) Prestar serviços de carácter económico, social e cultural aos seus associados;
- b) Promover a deontologia profissional;
- c) Promover iniciativas de formação profissional e actualização dos conhecimentos técnicos dos seus associados, quer através de acções de formação quer através de encontros para estudo e debate;
- d) Editar publicações, periódicas ou não, e de qualquer tipo e promover, ao abrigo do direito de reunião e manifestação, as iniciativas que tiver por adequadas à prossecução das suas finalidades;
- e) Dispensar apoio jurídico aos seus associados;
- f) Criar e financiar centros autónomos que possam interessar ao desenvolvimento das técnicas registrais e notariais, tanto nos seus aspectos teóricos como de aplicação, nomeadamente no domínio da informática ou de outros meios de comunicação ou suportes técnicos;
- g) Incrementar o convívio entre os seus associados e as relações com outras profissões congéneres, tanto nacional como internacionalmente.

Artigo 5.º

Organizações nacionais e internacionais

1 — A ASOR pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam fins compatíveis com os destes estatutos e com as suas atribuições, mediante prévia aprovação em assembleia geral.

2 — A representação da ASOR nessas organizações compete ao presidente do conselho directivo, sem prejuízo de este poder nomear, sempre que tal se justifique, outros associados para efeitos de representatividade nas organizações referidas no n.º 1.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Associados

1 — A ASOR integra três qualidades de associados: os efectivos, os extraordinários e os honorários.

2 — Podem ser associados efectivos todos os oficiais dos registos centrais, civil, predial, comercial, de pessoas colectivas, de automóveis e do notariado em exercício de funções, entendendo-se como tal os ajudantes e escrivãos das carreiras de ajudantes e escrivãos da Direcção-Geral dos Registos e do Notariado.

3 — Podem ser associados extraordinários todos os oficiais dos registos centrais, civil, predial, comercial, de pessoas colectivas, de automóveis e do notariado que tenham passado à situação de aposentação, licença sem vencimento ou ilimitada ou outra equivalente, desde que não exerçam qualquer actividade que o conselho directivo considere incompatível com os interesses colectivos da ASOR.

4 — Podem ser associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado serviços relevantes à ASOR ou seus associados.

Artigo 7.º

Condições de admissão

1 — A admissão de novos associados, efectivos ou extraordinários, depende de inscrição prévia a requerimento dos interessados (a qual implica a aceitação dos princípios, objectivos e finalidades da ASOR, tal como definidos nos seus estatutos) e far-se-á por deliberação favorável do conselho directivo da ASOR, tomada nos termos do artigo 29.º, no prazo de 30 dias, a qual verificará, ainda, a conformidade legal e estatutária do pedido de filiação.

§ único. Da recusa de admissão cabe recurso do candidato para a assembleia geral, a interpor no prazo de 30 dias contados da notificação da decisão, a qual deliberará em última instância.

2 — A admissão de associados honorários depende de uma proposta nesse sentido apresentada à assembleia geral pelo conselho directivo ou por um décimo dos associados efectivos e extraordinários, com o limite mínimo de 200 associados, a qual deliberará sem possibilidade de recurso.

3 — O candidato admitido nos termos do n.º 1 só adquire os direitos de associado depois de efectuar o pagamento da jóia de inscrição e da quota do mês em que foi admitido, os quais devem ser efectuados até 30 dias após a comunicação da admissão, sob pena de ser cancelada a respectiva inscrição, ficando os associados honorários dispensados de tal pagamento.

4 — Mantêm a qualidade de associado efectivo ou extraordinário os associados cuja jóia de inscrição e respectivas quotas se encontrem atempada e integralmente pagas, em valores e nos prazos a fixar pela assembleia geral, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Os candidatos a reintegração que alguma vez tenham sendo excluídos da ASOR só podem voltar a exercer o direito de inscrição mediante aprovação unânime do conselho directivo.

Artigo 8.º

Do registo e identificação dos associados

1 — O conselho directivo manterá actualizado o registo dos seus associados.

2 — Será emitido um cartão de identificação dos associados efectivos e extraordinários, cujo conteúdo, formato e demais requisitos serão fixados em assembleia geral.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados, quando em pleno gozo dos seus direitos, além dos demais previstos nos presentes estatutos:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais e tomar parte nas iniciativas associativas;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais da ASOR, nos termos e condições dos estatutos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 23.º;
- d) Examinar os livros, as contas e demais documentos da ASOR, nos termos definidos pelo conselho directivo;
- e) Receber as publicações que o conselho directivo delibere ser de distribuição gratuita entre os associados;
- f) Utilizar todos os serviços da ASOR nas condições que forem estabelecidas e desde que enquadradas no âmbito das actividades desenvolvidas por aquela;
- g) Usufruir de todos os direitos e regalias que sejam disponibilizados pela ASOR na realização das suas finalidades.
- h) Retirar-se da ASOR, a todo o tempo, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º

2 — Para efeitos do número anterior, encontram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados efectivos e os extraordinários que tenham as suas quotas integral e atempadamente regularizadas.

3 — Os associados extraordinários apenas podem ser eleitos para o conselho fiscal e para o conselho consultivo.

4 — Os associados honorários apenas beneficiam dos direitos previstos nas alíneas d) a h) do n.º 1, podendo ainda fazer parte do conselho consultivo nos termos dos artigos 34.º e seguintes.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

1 — Sem prejuízo do disposto em legislação aplicável e nos presentes estatutos, são deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia de inscrição e as quotas periódicas nos valores e prazos deliberados pela assembleia geral;
- b) Exercer com zelo e diligência os cargos para que forem eleitos ou nomeados;
- c) Comparecer às assembleias gerais para que forem convocados e exercer o seu direito de voto;
- d) Cumprir os estatutos da ASOR e observar todas as deliberações, directivas sociais e compromissos, aprovados através dos seus órgãos compe-

tentes, nomeadamente para a utilização dos serviços e outras regalias disponibilizados pelo conselho directivo;

- e) Comunicar ao conselho directivo, por escrito e no prazo máximo de 30 dias, quaisquer alterações do domicílio profissional, e informá-lo de quaisquer outros aspectos que digam respeito à sua situação de associados, bem como qualquer sanção disciplinar em que tenham sido condenados;
- f) Defender os interesses colectivos prosseguidos pela ASOR e manter sempre conduta prestigiosa e digna para aquela;
- g) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da ASOR.

2 — Os associados honorários não se encontram vinculados aos deveres previstos nas alíneas a), c) e e) do n.º 1.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado efectivo e de associado extraordinário:

- a) Aqueles que, voluntariamente e de acordo com os respectivos estatutos, expressem a vontade de se desvincular da ASOR, notificando o conselho directivo de tal decisão, por carta registada e com aviso de recepção;
- b) Aqueles que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não liquidarem a importância correspondente dentro do prazo que, por carta registada e com aviso de recepção, lhes for fixado pelo conselho directivo, ou não justificarem, cabalmente e no mesmo prazo, a impossibilidade de o fazerem;
- c) Aqueles que se inscreverem em qualquer outra associação sindical ou sindicato;
- d) Aqueles que tenham deixado de preencher as condições estatutárias de admissão ou deixado de exercer a actividade que deu lugar à inscrição ou, sendo associados extraordinários, passem a exercer actividade que o conselho directivo não considere compatível com os princípios, objectivos e ou finalidades da ASOR;
- e) Os associados que tenham praticado actos contrários aos objectivos da ASOR ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e que levem à sua exclusão nos termos dos artigos seguintes.

2 — No caso da alínea a) do n.º 1, o associado, ao notificar a sua decisão, deverá liquidar as quotas vencidas e as referentes aos dois meses subsequentes ao da comunicação.

3 — A perda da qualidade de associado implica a imediata cessação dos direitos e deveres estatutários e não dá lugar à repetição das quotizações e encargos que haja pago.

4 — Aquele que pretender ser readmitido após ter perdido a qualidade de associado com fundamento na alínea *b*) do n.º 1 apenas poderá ser readmitido desde que pague as quotizações em débito, acrescidas da taxa que para estes casos vier a ser fixada em assembleia geral.

5 — Compete ao conselho directivo declarar a perda da qualidade de associado, bem como a autorização de readmissão.

6 — Aos associados honorários aplica-se o disposto nas alíneas *a*) e *e*) do n.º 1 e n.º 3.

Artigo 12.º

Suspensão dos direitos de associado

Os direitos de votar e ser eleito para os órgãos da ASOR suspendem-se enquanto se mantiver em atraso o pagamento das quotas, salvo se o associado apresentar um plano de pagamento faseado aprovado pelo conselho directivo e a ele der cumprimento.

Artigo 13.º

Regime disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar e sujeita o responsável a procedimento disciplinar a violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares por parte de qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja susceptível de pôr em causa os princípios definidos nas presentes estatutos.

2 — Consoante a gravidade da infracção, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao montante de 10 meses de quotização;
- d) Suspensão até 12 meses;
- e) Exclusão.

3 — A aplicação da sanção referida na alínea *d*) do n.º 2, originando a impossibilidade temporária de o associado gozar os direitos que lhe estão atribuídos no artigo 9.º dos estatutos, não o desonera do cumprimento dos seus deveres associativos previstos no artigo 10.º daqueles, incluindo o dever de pagar a quota.

4 — A sanção de exclusão só pode ser aplicada ao associado que pratique actos gravemente contrários às exigências da sua função de oficial dos registos e do notariado que lesem gravemente os interesses da ASOR ou constituam, de forma sistemática e grave, condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objectivos.

Artigo 14.º

Processo disciplinar

1 — Compete ao conselho directivo a instauração e instrução dos processos sancionatórios disciplinares e a aplicação das sanções a que se refere o artigo anterior.

2 — Havendo notícia de qualquer infracção aos deveres de associado susceptível de relevância disciplinar, o conselho directivo organizará um processo e elaborará, no prazo de 60 dias contados do conhecimento da infracção, uma nota de culpa, que enviará, nos 8 dias subsequentes, ao associado arguido.

3 — O associado arguido dispõe do prazo de 30 dias contados da notificação dos factos de que é acusado para apresentar a sua defesa, podendo arrolar testemunhas ou requerer a realização de quaisquer diligências probatórias.

4 — O conselho directivo proferirá a decisão final no prazo de 30 dias, dela dando conhecimento ao associado arguido nos 8 dias subsequentes.

5 — Da decisão do conselho directivo cabe recurso por escrito e com efeito suspensivo para a assembleia geral, a interpor no prazo de 15 dias contados da data da notificação da decisão, salvo no caso de falta de pagamento das quotizações, em que não será admitido recurso. O associado arguido, sem direito a voto, será convocado a comparecer na assembleia geral, que deliberará por escrutínio secreto.

6 — Da deliberação da assembleia geral cabe recurso para os tribunais, no prazo de 15 dias contados da mesma, sempre que a sanção a aplicar seja a da exclusão.

7 — Os associados que sejam objecto de processo disciplinar não podem participar nas deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo.

8 — O procedimento disciplinar obedecerá impreterivelmente a forma escrita e assegura o contraditório e as garantias de defesa, sendo as comunicações referidas nos pontos que anteceder efectuadas através de cartas registadas com aviso de recepção a enviar, por um lado, para a sede da ASOR e, por outro, para a residência do associado arguido constante do registo da ASOR.

CAPÍTULO III

Orgânica e funcionamento

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 15.º

Órgãos sociais

São órgãos nacionais da ASOR, cujo funcionamento se encontra disposto nos presentes estatutos e em legislação aplicável:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho directivo;
- c) Conselho fiscal;
- d) Conselho consultivo.

Artigo 16.º

Mandato

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho directivo, do conselho fiscal e do conselho con-

sultivo são eleitos por um período de dois anos civis, admitindo-se a sua reeleição em continuação do mandato no mesmo órgão, sem limite de número de mandatos.

2 — Findo o período dos mandatos, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos, até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

3 — Nenhum associado pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um órgão ou cargo social, sem prejuízo das acumulações resultantes das inerências estatutárias.

4 — As eleições efectuar-se-ão no último trimestre de cada ano eleitoral, nos termos do artigo seguinte.

5 — O exercício de qualquer cargo associativo da ASOR é gratuito, sem prejuízo da possibilidade de reembolso das despesas efectuadas por qualquer membro de um órgão social quando efectuadas ao serviço ou em representação da ASOR.

Artigo 17.º

Regime eleitoral

1 — A assembleia eleitoral será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral com pelo menos 90 dias de antecedência.

2 — A realização da assembleia eleitoral deverá ocorrer pelo menos 15 dias antes do termo do mandato dos membros dos órgãos sociais.

3 — A convocatória, afixada na sede da ASOR e publicitada através do seu *sit*e, será feita por cartas-circulares e por publicação em dois jornais de grande circulação.

4 — As listas podem ser apresentadas pelo conselho directivo ou pelo mínimo de 25 associados em efectividade de funções, até 45 dias antes do acto eleitoral, ao presidente da mesa da assembleia geral.

5 — As listas devem conter nome de cada candidato, número de sócio, cargo que desempenha, declaração individual de aceitação da candidatura e órgão a que se propõe.

6 — Com as listas deve ser apresentado o respectivo programa de acção.

7 — No prazo de cinco dias úteis, a mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas, notificando o primeiro subscritor de qualquer irregularidade, que poderá ser sanada no prazo de três dias úteis.

8 — Em seguida, e no prazo de vinte e quatro horas, a mesa declarará a aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas e atribuirá a cada lista uma letra de identificação, conforme a ordem da sua recepção na mesa.

9 — As listas de candidatos e seus programas serão afixados na sede da ASOR com pelo menos 15 dias de antecedência sobre a realização do acto eleitoral.

10 — O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração, mas é admitido o voto por correspondência, nos termos do artigo 26.º

11 — Compete ao presidente da assembleia geral a elaboração da acta após o apuramento final e sua afixação na sede da ASOR, com a assinatura de cada um dos representantes das listas aceites.

Artigo 18.º

Destituição e vacatura

1 — A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros, antes do final do mandato, só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para apreciação dos actos desse órgão ou membro, a qual só poderá funcionar e deliberar para o efeito com a presença de metade do total dos votos. A votação será realizada por escrutínio secreto e a decisão tornada por maioria simples dos votos presentes.

2 — Sem prejuízo do disposto neste artigo, a assembleia geral que decidir a destituição dos titulares dos órgãos da ASOR poderá eleger, de imediato e na mesma sessão, novos titulares ou, em alternativa, fixar a data em que voltará a reunir-se extraordinariamente para proceder a novas eleições, em prazo nunca superior a 60 dias, procedendo-se sempre à convocação dos associados nos termos do artigo 23.º

3 — Se a destituição referida no número um abranger menos de um terço dos membros do órgão social, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos até à realização de novas eleições e início de funções dos eleitos.

4 — No caso de vacatura de órgãos ou cargos sociais, por virtude da destituição regulada no presente artigo ou por renúncia, expressa ou tácita, ao mandato, que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, a eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato efectuar-se-á dentro dos 30 dias subseqüentes à ocorrência das vacaturas.

5 — Se a destituição abranger a totalidade dos membros do conselho directivo, a assembleia designará imediatamente uma comissão administrativa composta no mínimo por três elementos, com designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, à qual competirá a gestão corrente da ASOR até à realização de novas eleições e início de funções dos eleitos.

6 — Sempre que haja necessidade de um membro substituto preencher uma vaga e desde que expressamente não esteja disposto de forma diferente, o mesmo será escolhido pelos membros efectivos em exercício no mesmo órgão.

7 — Se das vacaturas resultar impedimento ao regular funcionamento de qualquer órgão, por falta de número, o presidente da mesa da assembleia geral escolherá, de entre os associados, os necessários para assegurar o funcionamento desse órgão, até à posse dos novos eleitos.

Artigo 19.º

Actas

1 — Todas as reuniões dos órgãos da ASOR devem ficar documentadas em acta, que conterà, pelo menos:

- a) Lugar, dia e hora da reunião;
- b) Identificação dos membros do órgão e dos associados presentes, podendo esta ser substituída por uma lista de presenças que ficará anexa;
- c) Ordem do dia, podendo ser substituída pela aneção da convocatória;
- d) Referência, por súmula aos assuntos discutidos;
- e) Resultado das votações e teor das deliberações;
- f) O sentido das declarações de voto quando o interessado o requerir;
- g) Todas as ocorrências relevantes para o conhecimento do conteúdo da reunião, que o respectivo presidente entenda fazer consignas, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer outro membro ou associado.

2 — As actas das reuniões dos conselhos directivo, fiscal e consultivo são assinadas pela totalidade dos membros presentes, sendo as da assembleia geral assinadas pelo respectivo presidente e seus secretários.

3 — Cada órgão tem os seus livros de actas próprios, cujos termos de abertura e encerramento devera ser assinados pelo respectivo presidente e por outro membro do órgão respectivo.

4 — Qualquer associado tem livre acesso para consulta das actas, podendo delas extrair ou solicitar que se extraia, a suas expensas, as cópias que entender convenientes.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 20.º

Composição e funcionamento

1 — A assembleia geral é o órgão soberano e deliberativo da ASOR e é composta por todos os associados que se encontrem em pleno e efectivo gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos e, ainda, dar posse aos membros eleitos para os diferentes órgãos sociais.

3 — Compete aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos, bem como promover a pronta elaboração das actas das assembleias gerais e sua difusão.

4 — Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia geral designar, de entre os associados presentes, aquele que deve substituir o presidente ou os secretários.

5 — O atraso no pagamento da quotização impede o exercício do direito de voto.

6 — Sem prejuízo do previsto no número seguinte, para efeitos do disposto no n.º 1, será afixada na sede da Associação, até dois dias depois da data da convocação, a lista de associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

7 — Nos casos em que da ordem do dia conste a proposta de alteração dos estatutos, a lista dos associados no pleno gozo dos seus direitos será afixada na sede da ASOR, até três dias após a respectiva convocação.

8 — Eventuais reclamações relativas à lista de associados deverão ser apresentadas no prazo de quarenta e oito horas ao presidente da mesa da assembleia geral e decididas até ao dia anterior ao designado para a reunião.

9 — A lista de associados referida no n.º 6, depois de introduzidas as rectificações resultantes da procedência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia geral.

10 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral enviar ao Ministério do Trabalho, nos 30 dias após a eleição, a identificação dos membros dos órgãos sociais eleitos, acompanhada da cópia da respectiva acta e demais documentação exigida por lei.

Artigo 21.º

Competência

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

- a) Eleger a respectiva mesa, bem como os conselhos directivo, fiscal e consultivo, e proceder à sua destituição, nos termos da lei e dos presentes estatutos;
- b) Fixar, mediante proposta do conselho directivo, o montante da jóia de inscrição, o valor da quota a pagar pelos associados e tempo do seu pagamento;
- c) Deliberar sobre a nomeação de associados honorários;
- d) Apreciar e votar o relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe sejam presentes pelo conselho directivo;
- e) Apreciar e votar as linhas gerais de actuação, orçamento e programas de gestão anualmente propostos pelo conselho directivo e quaisquer outros actos, trabalhos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;
- f) Apreciar os recursos para ela interpostos, nomeadamente em matéria disciplinar;
- g) Apreciar a conduta dos restantes órgãos sociais ou de qualquer dos seus elementos, podendo deliberar sobre a sua destituição e substituição;
- h) Deliberar a abertura de delegações ou outras formas de representação geográfica da ASOR, suas atribuições e competências;
- i) Deliberar a alteração dos estatutos;
- j) Apreciar e votar regulamentos propostos pelo conselho directivo e respectivas alterações;
- k) Deliberar sobre a adesão da ASOR a organizações nacionais ou internacionais;

- l) Deliberar a dissolução e destino dos bens da ASOR;
- m) Resolver os diferendos entre órgãos da ASOR ou entre esta e os seus associados;
- n) Deliberar a proposta para duração de greve quando o conselho directivo a proponha por duração superior a três dias;
- o) Fixar as condições de utilização dos fundos ou empréstimos colectivos de greve;
- p) Autorizar o conselho directivo a contrair empréstimos ou outorgar contratos de duração superior ao do mandato que exerce, sempre que impliquem obrigações para a ASOR;
- q) Deliberar sobre qualquer assunto que seja considerado de superior interesse para a ASOR ou que possa afectar gravemente a sua actividade;
- r) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada.

Artigo 22.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá, ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para apreciar e votar o relatório e contas do conselho directivo e o parecer do conselho fiscal relativos à gestão do exercício findo;
- b) Até 30 de Novembro de cada ano, para discussão e aprovação do plano da actividades e do orçamento ordinário para o exercício seguinte, elaborado pelo conselho directivo;
- c) No último trimestre do ano para, quando for caso disso, proceder às eleições dos órgãos sociais.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 23.º

Convocação

1 — A assembleia geral deve ser convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a pedido do conselho directivo, nos casos estabelecidos na lei e nos presentes estatutos e, ainda, sempre que a convocação seja requerida, com um fim legítimo, por um conjunto de associados efectivos e extraordinários não inferior à quarta parte da sua totalidade.

2 — Ressalvado o regime previsto no artigo 17.º, a convocação é afixada na sede da ASOR e publicitada no *site* desta, sendo comunicada por escrito a todos os associados, com a antecedência mínima de 10 dias, sendo de 3 dias em matérias graves e urgentes, indicando-se o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem do dia.

3 — No caso de a ordem do dia incluir a alteração dos estatutos da ASOR, a convocação deve ser comunicada a cada um dos associados com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4 — No caso de fazer parte da ordem do dia a decisão sobre recursos em matéria disciplinar, a convocação do

associado visado deve ser feita por carta registada com aviso de recepção para o domicílio que conste no registo da ASOR, expedida com a antecedência mínima de oito dias, presumindo-se recebida no 3.º dia útil posterior se não for reclamada.

5 — A não oposição expressa dos associados directamente afectados pelas deliberações, efectuada por carta dirigida ao presidente da assembleia geral nos 10 dias subsequentes à data da sua realização, sanciona quaisquer irregularidades da convocação.

Artigo 24.º

Funcionamento. Representação. Quórum

1 — A assembleia geral funcionará à hora marcada, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados no pleno gozo dos seus direitos ou, constando da ordem do dia a dissolução da ASOR, três quartos desses associados.

2 — Não se verificando o requisito previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar e deliberar validamente em segunda convocatória trinta minutos depois com qualquer número de associados.

3 — O presidente da mesa, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer associado, e desde que a assembleia assim o delibere, pode determinar o adiamento da discussão dos pontos constantes da ordem do dia para uma próxima assembleia, sempre que os assuntos propostos para discussão sejam de importância tal que o reduzido número de presenças em assembleia assim o aconselhe.

4 — A deliberação referida no n.º 3 é irrecorrível.

5 — Não se realizando a assembleia por falta do número mínimo de associados ou por assim ter sido determinado nos termos do n.º 3, a mesma realizar-se-á, com qualquer número de presenças, oito dias depois, no mesmo local e hora e com a mesma ordem do dia.

6 — Os associados poderão fazer-se representar por outros associados devidamente credenciados nos termos do artigo 26.º, não podendo, no entanto, nenhum associado representar mais de cinco associados.

7 — A assembleia geral extraordinária convocada a pedido de um conjunto de associados efectivos e extraordinários não inferior à quarta parte da totalidade dos mesmos não se realizará se não estiverem presentes ou devidamente representados, pelo menos, dois terços dos associados requerentes.

Artigo 25.º

Deliberações. Maioria

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes ou devidamente representados, com direito a voto, nos termos dos presentes estatutos.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria não constante da ordem do dia, salvo se todos os associados com direito a voto estiverem presentes ou devidamente representados e concordarem com o aditamento.

3 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de votos dos associados presentes ou devidamente representados, com direito a voto, nos termos dos presentes estatutos.

4 — As deliberações sobre a dissolução da ASOR requerem o voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 26.º

Votação

1 — A votação nas reuniões pode ser feita por presença, por correspondência ou por delegação noutro associado.

2 — A cada associado com direito a voto corresponde um voto.

3 — As decisões respeitantes à destituição de membros dos órgãos sociais e à dissolução da ASOR só pode ser feita por presença.

4 — Nas assembleias eleitorais, e tratando-se de associados com residência fora da localidade da mesa de voto, a votação poderá ser feita por correspondência.

5 — As decisões respeitantes à alteração dos estatutos da ASOR não pode ser feita por delegação.

6 — No voto por correspondência referido no n.º 4, a lista ou listas serão enviadas, dobradas em quatro, em envelope fechado, sem qualquer marca ou identificação, o qual, por sua vez, será introduzido noutro envelope endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, acompanhado de carta efectuando a sua remessa contendo a identificação e assinatura do associado, enviado sob registo, por forma a ser recebido até à véspera das eleições ou entregue na mesa, acompanhado de protocolo, até ao início da votação.

7 — Nos restantes casos em que é permitida a votação por correspondência, o voto será expresso em carta registada, endereçada ao presidente da mesa da assembleia geral, por forma a ser recebida na mesa até ao início da sessão ou nela entregue por protocolo, até ao início da votação.

8 — Na votação por delegação noutro associado, este entregará na mesa, ao entrar na reunião, procuração donde conste expressamente a assembleia a que diz respeito, a ordem do dia e o nome e a categoria profissional dos associados delegado e delegante.

9 — As votações por presença serão nominais ou por levantados e sentados. A votação nominal só se realizará

quando o requerer qualquer dos associados presentes. Em casos especiais a assembleia pode decidir que a votação seja feita por escrutínio secreto.

10 — Serão admitidas declarações de voto quando a votação for nominal, devendo ser feitas por escrito e enviadas à mesa para constarem da acta.

11 — Nenhum associado pode votar nas deliberações relativas a matérias em que haja conflito de interesses entre a ASOR e ele, seu cônjuge, ascendente ou descendente.

12 — As deliberações aprovadas em assembleia geral são afixadas, no prazo máximo de 15 subsequentes ao encerramento dos trabalhos, na sede da ASOR durante 30 dias.

SECÇÃO III

Ao conselho directivo

Artigo 27.º

Composição

1 — A representação e a administração da ASOR são exercidas por um conselho directivo composto por um número ímpar de membros, no mínimo de um presidente, que fica designado como presidente da ASOR, dois vice-presidentes, um tesoureiro e um secretário, designando-se os demais membros, se os houver, por vogais.

2 — Na falta, impedimento ou cessação de funções do presidente, as obrigações e a representação interna e externa da ASOR passam a ser exercidas por um dos vice-presidentes em exercício, mediante deliberação do conselho directivo, que para o efeito reunirá no prazo máximo de 15 dias, comunicando imediatamente a escolha ao presidente da mesa da assembleia geral.

3 — A falta considerada não justificada de um elemento do conselho directivo a três reuniões seguidas ou a cinco interpoladas, no decurso do mesmo ano civil, implica a vacatura do respectivo cargo.

Artigo 28.º

Competências

O conselho directivo tem os mais amplos poderes de administração e gestão, em conformidade com o disposto na lei e nos presentes estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a) Representar a ASOR, em juízo e fora dele, sendo as funções de representação externa assumidas pelo seu presidente;
- b) Criar, organizar e gerir os serviços e fundos da Associação;
- c) Admitir, rejeitar e readmitir associados;
- d) Propor a atribuição da qualidade de associado honorário;
- e) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos presentes estatutos;

- f) Deliberar sobre as incompatibilidades previstas no n.º 3 do artigo 6.º;
- g) Submeter à assembleia geral, para aprovação, até 1 de Março, o relatório anual, o balanço e as contas do exercício e até 1 de Novembro as linhas gerais de actuação da ASOR, os respectivos planos e orçamento ordinário de cada exercício, sem prejuízo da possibilidade de apresentar os orçamentos suplementares que venham a mostrar-se necessários;
- h) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- i) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros compromissos de carácter social, bem como quaisquer acordos com terceiros, no âmbito dos poderes que lhe são atribuídos pelos presentes estatutos ou de mandato que lhe tenha sido conferido pela assembleia geral;
- j) Declarar a greve por período igual ou inferior a três dias e submeter à assembleia geral proposta de greve quando de duração superior;
- k) Contratar e demitir o pessoal de chefia, técnico e administrativo, fixando os respectivos vencimentos;
- l) Propor à assembleia geral a criação de delegações ou outras formas de representação regional previstas no n.º 3 do artigo 1.º;
- m) Criar comissões especializadas, designando, de entre os membros do conselho directivo, aqueles que assegurem a coordenação das mesmas;
- n) Proceder às escolhas, verificadas as vacaturas referidas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 27.º;
- o) Exercer todas as atribuições e competências da ASOR que por disposição especial não pertençam a outro órgão, praticando tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa dos interesses dos oficiais dos registos e do notariado.

Artigo 29.º

Reuniões. Deliberações

1 — O conselho directivo reunirá uma vez por mês e sempre que os interesses da Associação o exijam, mediante convocatória do seu presidente, feita por qualquer forma válida e com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, entrando em funcionamento logo que a maioria dos seus membros esteja presente.

2 — A matéria das reuniões deve ser dada a conhecer aquando da convocatória, a não ser que estejam presentes todos os elementos constitutivos e no pleno gozo dos seus direitos associativos do órgão em questão.

3 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 30.º

Forma de obrigar

1 — A ASOR obriga-se pela assinatura de dois dos membros conselho directivo, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do seu presidente, a qual pode, todavia, delegar os seus poderes noutro membro do mesmo órgão.

2 — A movimentação de contas bancárias, cheques, recibos de quitação e outros documentos respeitantes a numerário e contas é feita, em conjunto, pelo presidente e pelo tesoureiro.

3 — O conselho directivo pode delegar a prática de actos de vinculação em pessoa idónea da sua escolha, através de procuração especial para cada caso, da qual conste expressamente a competência delegada.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 31.º

Composição

1 — O conselho fiscal é o órgão colegial consultivo e fiscalizador da actividade económica e financeira da ASOR e é composto por um presidente e dois vogais efectivos e dois suplentes.

2 — Vagando o lugar de presidente, suceder-lhe-á no exercício do cargo um dos vogais pela ordem de colocação na lista, procedendo-se à redistribuição dos demais cargos pelo mesmo critério, com comunicação ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de 15 dias.

Artigo 32.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, o livro de actas do conselho directivo, a contabilidade da ASOR e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais do conselho directivo, para ser apresentado à assembleia geral ordinária, e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pelo conselho directivo;
- c) Assistir às reuniões do conselho directivo quando, por iniciativa de um dos conselhos, esteja em causa matéria financeira e ainda, sempre que o entenda conveniente, podendo tomar parte na discussão dos assuntos, mas não na sua decisão;
- d) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

Artigo 33.º

Reuniões. Deliberações

1 — O conselho fiscal reunirá uma vez por trimestre, sempre que os interesses da Associação o justifiquem e nos demais termos e condições previstos no artigo 32.º

2 — A convocatória, efectuada pelo respectivo presidente, deverá ser feita por qualquer forma válida e com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — A matéria das reuniões deve ser dada a conhecer aquando da convocatória, a não ser que estejam presentes todos os elementos constitutivos e no pleno gozo dos seus direitos associativos do órgão em questão.

4 — O conselho fiscal funcionará logo que a maioria dos seus membros esteja presente, sendo as suas deliberações tomadas por maioria dos votos dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

5 — Compete em especial ao presidente dirigir as reuniões do conselho fiscal e relatar os pareceres por este emitidos, sendo coadjuvado pelos vogais, que exercerão ainda as competências neles delegadas pelo primeiro.

SECÇÃO V

Do conselho consultivo

Artigo 34.º

Composição

1 — O conselho consultivo é constituído pelos actuais e antigos presidentes do conselho directivo, associados honorários e até cinco individualidades de reconhecida idoneidade e competência técnico-profissional, a convidar pelo conselho directivo quando este inicia o seu mandato.

2 — Caso não sejam reconduzidos pelos conselhos directivos seguintes, os membros convidados deixarão de pertencer ao conselho consultivo após cessação do mandato do conselho directivo que os convidou.

Artigo 35.º

Competência

Compete ao conselho consultivo emitir pareceres sobre os assuntos que o conselho directivo lhe submeta para apreciação, os quais não terão carácter vinculativo.

Artigo 36.º

Funcionamento

1 — O conselho consultivo é presidido pelo presidente do conselho directivo em exercício da ASOR, reunirá sempre que este o convoque e funcionará logo que a maioria dos seus membros esteja presente.

2 — A convocatória deverá ser feita por qualquer forma válida e com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

SECÇÃO VI

Comissões especializadas

Artigo 37.º

Criação e fins

1 — O conselho directivo poderá criar como órgãos de apoio e consultivos comissões especializadas, permanentes ou temporárias, destinadas a analisar, estudar e acompanhar grandes temas ou problemas específicos, sectoriais, regionais ou gerais nas áreas de intervenção associativa.

2 — As comissões especializadas serão constituídas por pessoas de reconhecida competência, nas áreas em causa, indicadas pelo conselho directivo.

3 — O conselho directivo da ASOR é responsável pelo funcionamento das comissões especializadas e pela designação do respectivo presidente.

4 — Poderão ser convidados a participar nos trabalhos destas comissões especialistas de reconhecido mérito.

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 38.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 39.º

Receitas, aplicação de fundos e património

1 — Constituem receitas da ASOR:

- a) O produto das jóias de inscrição e das quotas dos seus associados efectivos e extraordinários;
- b) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;
- c) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
- d) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;
- e) O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 13.º

2 — Também constituem receitas da ASOR os rendimentos provenientes de bens próprios ou da prestação de serviços organizados pela ASOR.

3 — As receitas da ASOR destinam-se à prossecução dos seus fins, designadamente:

- a) Às despesas de gestão e funcionamento;
- b) À aquisição de bens, serviços ou direitos para si ou para os associados;
- c) À constituição de fundos que venham a ser criados por proposta do conselho directivo, aprovada em assembleia geral.

4 — As despesas serão obrigatoriamente autorizadas pelo conselho directivo, sob parecer do conselho fiscal, que poderá delegar em qualquer dos seus membros a competência para tal autorização, até montantes determinados.

5 — O património da ASOR é constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietária, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.

6 — Os actos de aquisição, alienação ou de operação de património imobiliário ou mobiliário sujeito a registo carecem de ser aprovados pela assembleia geral, sob proposta do conselho directivo, ouvido o conselho fiscal.

Artigo 40.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados a todo o momento, sob proposta do conselho directivo, do conselho fiscal ou a requerimento de um quarto dos

associados efectivos e extraordinários, desde que essas alterações sejam aprovadas em assembleia geral, nos termos previstos no artigo 25.º

2 — A assembleia geral poderá rejeitar liminarmente a apreciação de projectos de alteração que não tenham sido dados a conhecer a todos os associados com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 41.º

Dissolução

1 — A ASOR só pode dissolver-se por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito, que envolva o voto favorável da maioria de três quartos do número de votos representativos de todos os associados efectivos e extraordinários.

2 — A assembleia que delibere a dissolução da ASOR competirá decidir sobre a forma de liquidação, nomeadamente o destino a dar aos bens da Associação e elegendo os respectivos liquidatários.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 42.º

Foro

Para dirimir quaisquer questões entre a ASOR e os seus associadas decorrentes da interpretação e ou apli-

cação dos presentes estatutos, é competente o foro da comarca de Lisboa.

Artigo 43.º

Normas subsidiárias

Para a resolução de todos os casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á a legislação que regula a constituição e funcionamento de associações sindicais.

Artigo 44.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor com a sua aprovação em assembleia geral.

Artigo 45.º

Aplicação. Prorrogação de mandato

As alterações dos presentes estatutos aplicam-se aos actuais órgãos sociais da ASOR, os quais, excepcionalmente e em virtude do disposto no artigo 38.º, se manterão transitoriamente em funções até ao final do ano 2003, ressalvadas que sejam situações anómalas de eleições antecipadas.

Registados em 12 de Março de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 39/2004, a fl. 51 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro — Eleição em 24 de Janeiro de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Presidente — António Dias de Pinho, sócio n.º 546, casado, nascido a 9 de Janeiro de 1929, natural da freguesia de Avintes, concelho de Vila Nova de Gaia, distrito do Porto, técnico de vendas, na situação de reformado.

Vice-presidente — João Marques de Castro, sócio n.º 2184, divorciado, nascido a 12 de Outubro de 1943, natural da freguesia de Avintes, concelho de Vila Nova de Gaia, distrito do Porto, técnico de vendas, na situação de desemprego involuntário.

Secretário — João Carlos Coelho dos Santos, sócio n.º 4566, casado, nascido a 2 de Março de 1938, natural da freguesia de Santo Ildefonso, concelho do Porto, distrito do Porto, exercendo a profissão de técnico de qualidade.

Tesoureiro — António Arlindo Vieira Carvalho, sócio n.º 2371, casado, nascido a 20 de Setembro de 1946, natural da freguesia de Ermesinde, concelho de Valongo, distrito do Porto, exercendo a profissão de técnico de vendas.

1.º vogal — António Carlos Ferreira Coutinho, sócio n.º 7631, divorciado, nascido a 28 de Dezembro de 1957, natural da freguesia do Carmo, concelho de Luanda, distrito de Luanda, Angola, exercendo a profissão de gestor de clientes.

2.º vogal — Cristina Maria Rodrigues Gonçalves, sócia n.º 8557, solteira, nascida a 16 de Agosto de 1967, natural da freguesia de Massarelos, concelho do Porto, distrito do Porto, exercendo a profissão de agente comercial.

3.º vogal — Jorge Manuel Matos da Conceição, sócio n.º 8264, divorciado, nascido a 18 de Novembro de 1957, natural da freguesia de Santo Ildefonso, concelho do Porto, distrito do Porto, exercendo a profissão de técnico de vendas.

1.º suplente — David da Cunha Ramalho, sócio n.º 8647, solteiro, nascido a 1 de Setembro de 1976, natural da freguesia de Cervães, concelho de Vila Verde, distrito de Braga, exercendo a profissão de vendedor.

2.º suplente — Vítor Manuel da Costa Teixeira, sócio n.º 8501, solteiro, nascido a 9 de Agosto de 1956, natural da freguesia de Massarelos, concelho do Porto, distrito do Porto, exercendo a profissão de técnico de vendas.

Registados em 18 de Março de 2004, sob o n.º 40/2004, a fl. 51 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 4 de Abril de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001.

Artigo 14.º

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por via postal, através do boletim informativo da Associação ou mediante carta dirigida a cada um dos associados, com a antecedência mínima de 10 dias, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

Artigo 36.º

.....
3 — Havendo fundamento, o presidente da mesa da assembleia geral convocará expressamente para apreciação da impugnação, nos oito dias seguintes, a assembleia geral, que decidirá, em última instância, sem prejuízo do recurso à via judicial.

Registados em 17 de Março de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 18/2004, a fl. 33 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Assoc. Comercial e Empresarial de Santarém — Eleição em 29 de Janeiro de 2004 para o triénio de 2004-2006.

Direcção

Presidente — Jorge Trindade Jorge Herdeiros, L.^{da}, representada por Paulo Alexandre Jorge Moreira.
Vice-presidente — O Celeiro da Cidade, Centro Dietético de Santarém, L.^{da}, representada pela Dr.^a Maria Manuela Aguiar Estêvão.

Tesoureiro — João Costa Ribeiro, L.^{da}, representada por Paulo Jorge Mateus Dias da Costa.

Secretário — Ourivesaria Matias, L.^{da}, representada por Luís Manuel Nunes Matias.

Vogais:

SCALMÁTICA, Informática e Serviços, L.^{da}, representada por Jorge José Batista Venâncio.
Mendes & Tainha, L.^{da}, representada por Ana Maria Elias Mendes.

Maria Teresa Monteiro Pires, representada por Maria Teresa Monteiro Pires.

Registados em 18 de Março de 2004, sob o n.º 16/2004, a fl. 33 do livro n.º 2.

Assoc. Comercial da Moda — Eleição em 27 de Novembro de 2003 para o triénio 2004-2006

Direcção

Presidente — Eugénia Maria Salsinha, Unipessoal, L.^{da}, representada pela Dr.^a Carla Cristina Hipólito Sá Salsinha, filha de José Dimas Bernardes Salsinha e de Eugénia Maria Carvalho de Sá Salsinha, residente em Lisboa, natural de Luanda, Angola, nascida em 27 de Dezembro de 1969, solteira, portadora do bilhete de identidade n.º 9064029, de 2 de Janeiro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente comercial.

Vice-presidente — Eugénia Mota & Mota, L.^{da}, representada pelo Dr. Victor Hugo da Mota, filho de Alberto Mota e de Virgínia dos Prazeres Mota, residente em Lisboa, natural de Tondela, nascido em 17 de Janeiro de 1942, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8073563, de 16 de Julho de 2002, emitido pelo Exército, oficial do Exército (reformado) e gestor de empresa.

Directores:

MUNDIPRIM — Artigos de Pele, L.^{da}, representada pela Dr.^a Maria do Céu de Jesus Antunes

Prim dos Santos, filha de Fernando Antunes Quintas e de Conceição de Jesus Antunes, residente na Costa da Caparica, natural de Tomar, nascida em 22 de Setembro de 1954, portadora do bilhete de identidade n.º 1573166, de 23 de Novembro de 1994, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, empresária;

Imagem & C.^a — Uniformes, L.^{da}, representada por Gonçalo Emílio Nazareth Ramirez, filho de Emílio Guerreiro Ramirez e de Maria Eduarda Cerqueira Gomes Nazareth, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 23 de Fevereiro de 1972, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9862606, de 3 de Outubro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, empresário;

Quadros, L.^{da}, representada por Dr. José Augusto Cardoso Joaquim Gouvêa de Quadros, filho de José Augusto Gouvêa de Quadros e de Maria Graciete Cardoso Joaquim Gouvêa de Quadros, residente em Lisboa, natural de Luanda, Angola, nascido em 1 de Janeiro de 1963, união de facto como estado civil, portador do bilhete de identidade n.º 6043660, de 2 Março de 2001, emitido

pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente comercial.

Suplentes:

Marques & Cáceres, L.^{da}, representada por José Miguel de Carvalho Cáceres, filho de Félix Cáceres e de Gracinda Carvalho Granja, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 12 de Março de 1947, casado, portador do bilhete de identidade n.º 1214760, de 16 de Fevereiro de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, empresário;

Victal Santos & Viegas, L.^{da}, representada pela Dr.^a Maria Guilhermina Sousa Morais Ruivo, filha de José Maria Gonçalves Morais e de Maria Umbelina Alves Sousa, residente em Lisboa, natural de Vilar de Maçada, Alijó, nascida em 3 de Novembro de 1957, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 3608659, de 31 de Outubro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, economista.

Registados em 17 de Março de 2004, sob o n.º 17/2004, a fl. 32 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Lusomundo.net, Comércio Electrónico e Informática, L.^{da}

Aprovados em plenário de 21 de Janeiro de 2004.

TÍTULO I

Organização, competências e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e as suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo de trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de *outsourcing* com a Lusomundo.net, Comércio Electrónico e Informática, L.^{da}

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 81.º;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 81.º;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 62.º;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 64.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 80.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário;
- l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- m) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
- o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 79.º

3 — O exercício de certos direitos pelos trabalhadores individualmente considerados poderá ser condicionado por estes estatutos, pela exigência de um mínimo de duração do respectivo contrato de trabalho com a empresa.

4 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais, religiosas, etc.

5 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São os órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

Artigo 6.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria, ou a requerimento de um mínimo de 10% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário, e proceder à sua convocatória, no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Prazo e formalidades da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da CT, a participação mínima no plenário deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Para destituição da CT;
- b) Alteração dos presentes estatutos.

5 — O plenário é presidido pela CT.

Artigo 11.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes dos n.ºs 1 e 2 do artigo 58.º e dos artigos 81.º e 83.º, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada nos artigos 58.º a 83.º destes estatutos.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 12.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT e dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da Comissão de Trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Competências da CT

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa, dos seus estabelecimentos ou noutras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou noutras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 15.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 16.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus 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 CT de outras empresas e comissões coordenadoras.

SECÇÃO III

Controlo de gestão

Artigo 17.º

Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e

no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesas previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

SECÇÃO IV

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a gerência ou com a 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 20.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal ou órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados, balancetes trimestrais e balanços sociais;
- h) Modalidade de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pelo secretariado da CT à gerência ou à administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, a gerência ou a administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- i) Despedimento individual de trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela gerência ou administração.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade, nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

Artigo 22.º

Controlo de gestão

1 — Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocor-

- rência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral;
 - h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na empresa.

2 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 23.º

Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer nos termos e nos prazos previstos no artigo 21.º sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de organização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de se reunir com os órgãos ou técnicos encarregados de trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e deduzir reclamações junto dos órgãos sociais 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, se estas integram comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

Artigo 24.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas d), e), f), g) e h) do artigo 21.º;

- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 22.º;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas e quadros do pessoal.

Artigo 25.º

Gestão de serviços sociais

A CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 26.º

Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica a nível sectorial, a CT tem os planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector e de, sobre eles, emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto do ministério competente três representantes por sector.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, no prazo não inferior a 30 dias para o efeito fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais, e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais, às quais a CT aderir, de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial.

Artigo 27.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.

SECÇÃO V

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

Artigo 28.º

Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 29.º

Tempo para o exercício de voto

Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm 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.

Artigo 30.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 31.º

Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

Artigo 32.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 atribuições.

Artigo 33.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do seguinte crédito de horas:

Comissão de Trabalhadores — quarenta horas/mês;
Comissões coordenadoras — cinquenta horas/mês.

Artigo 34.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 35.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha aos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 36.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 37.º

Proibição de actos de discriminação contra 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, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 38.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem, em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas no artigo 375.º do Código do Trabalho e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 4 do artigo 375.º do Código do Trabalho.

Artigo 39.º

Protecção legal

Os membros da CT e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 40.º

Capacidade jurídica

1 — A CT tem capacidade, podendo ser parte em tribunal, para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 50.º destes estatutos.

Artigo 41.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito dos trabalhadores, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidas ao colectivo de trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 42.º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

Artigo 43.º

Sede

A sede da CT situa-se na Rua 3 da Matinha, Edifício Altejo, 3.º piso, sala 301, 1900-823 Lisboa.

Artigo 44.º

Composição

A composição da CT será a seguinte:

- a) Menos de 201 trabalhadores permanentes à data da convocatória — três membros;
- b) De 201 a 500 trabalhadores permanentes à data da convocatória — cinco membros;
- c) De 501 a 1000 trabalhadores permanentes à data da convocatória — sete membros;
- d) Mais de 1000 trabalhadores permanentes à data da convocatória — nove membros.

Artigo 45.º

Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da acta da respectiva eleição.

Artigo 46.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 47.º

Regras a observar em caso de destituição da CT ou da vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelos elementos suplentes, se os houver.

2 — Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo de 60 dias.

3 — As posições que segundo a lei devam ser tomadas em nome da CT, dentro de prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, serão subscritas pela CT destituída, segundo a orientação a definir pelo plenário.

Artigo 48.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.

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 49.º

Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto por três membros eleitos na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao secretariado (ou ao coordenador) elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas

ordens de trabalho, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 50.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 51.º

Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

Artigo 52.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 53.º

Convocatória das reuniões

1 — A convocatória é feita pelo secretariado coordenador (ou pelo coordenador), que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 54.º

Prazos da convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 55.º

Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do ple-nário as receitas e despesas da sua actividade.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 56.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º, n.º 2.

Artigo 57.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivo de serviço, e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 58.º

Caderno eleitoral

1 — A CT elabora e mantém, permanentemente actualizado, um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 59.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 60.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 61.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 25 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e 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 aos(s) órgão(s) 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 62.º

Quem pode convocar o acto eleitoral.

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover eleições.

Artigo 63.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 10% ou 100 trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 64.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos do artigo 64.º, pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação, registando essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 65.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, 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 nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 66.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação, nos locais indicados no n.º 3 do artigo 61.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 67.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidade e de tratamento entre todas elas.

4 — As candidaturas fornecem, até cinco dias após a data da eleição, as contas da respectiva campanha à comissão eleitoral que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

Artigo 68.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação inicia-se trinta minutos antes do começo e termina sessenta minutos depois do fim do período normal de funcionamento da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 69.º

Labouração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo, de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele.

Artigo 70.º

Mesas de voto

1 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

2 — 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.

Artigo 71.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 72.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, 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 os 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 de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 73.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente a mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a cer-

tificar-se de que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe esteja atribuída, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 74.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à Comissão de Trabalhadores da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», 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 interior ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 75.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando nele tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 76.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela 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 do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas 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 77.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global, no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificando-os pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 78.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito a impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto de 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 dis-

poníveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se, por violação destes estatutos e da lei, essas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 79.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação nos termos dos artigos 62.º e 63.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 indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 12.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 80.º

Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, às deliberações para alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, e segundo o artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT).

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

Artigo 81.º

Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo

as regras do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT), com as necessárias adaptações.

Artigo 82.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT) aplicam-se com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 83.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto pre-

vistas nos artigos 85.º a 87.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei n.º 46/79.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

Artigo 88.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 16 de Março de 2004, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 22/2004, a fl. 71 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Automóveis Citroën, S. A. — Eleição em 4 de Março de 2004 para o período de 2004-2006.

Efectivos:

Rui Manuel Bento Ferreira, bilhete de identidade n.º 6079504, de 24 de Junho de 2003.

Juan António Povoas Miranda, cartão de residência n.º 14407, de 17 de Abril de 1997.

Carlos Manuel Sintra Guerreiro, bilhete de identidade n.º 4606616, de 12 de Setembro de 1994.

Tiago António Gomes Teixeira de Araújo, bilhete de identidade n.º 3717636, de 28 de Setembro de 1999.

Abílio Augusto Cupertino, bilhete de identidade n.º 3516681, de 13 de Janeiro de 1999.

Suplentes:

José Manuel Tavares de Oliveira, bilhete de identidade n.º 2896555, de 4 de Junho de 2002.

José Maria Flamingo Cunha, bilhete de identidade n.º 6482899, de 29 de Dezembro de 2003.

José Jerónimo Ribeiro da Paz, bilhete de identidade n.º 5570514, de 10 de Abril de 2003.

Registados em 12 de Março de 2004, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 20/2004, a fl. 71 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Empresa SCOT-TURB — Transportes Urbanos, L.da — Eleição em 9 de Março de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Efectivos:

Fernando Jorge Bento Anastácio, 50 anos, oficial de 1.ª, mecânico, Adroana, bilhete de identidade n.º 4831705, do arquivo de identificação de Lisboa.

Bento José Serra Chorão, 55 anos, motorista de serviço público, tráfego, Cascais, bilhete de identidade n.º 2288673, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Miguel Antunes Santos, 48 anos, oficial principal, mecânico, Adroana, bilhete de identidade n.º 6524777, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel Oliveira Borges, 35 anos, motorista de serviço público, tráfego, Cascais, bilhete de identidade n.º 8920968, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Santos Casquilho, 54 anos, motorista de serviço público, tráfego, Cascais, bilhete de identidade n.º 4810874, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplente:

Pedro José Pereira Louro, 36 anos, oficial de 1.^a, mecânico, Adroana, bilhete de identidade n.º 8153784.

Registados em 18 de Março de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 21/2004, a fl. 71 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da GESTNAVE —
Prestação de Serviços Industriais, S. A. —
Eleição em 19 de Fevereiro de 2004 para o mandato de 2004-2006.**

Miguel Marques Moisés, preparador de trabalho, bilhete de identidade n.º 4587390, de 30 de Dezembro de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Oeiras, nascido a 5 de Novembro de 1953.

José António Soares Pereira, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 8491066, de 19 de Setembro de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido a 10 de Setembro de 1968.

António Manuel Gomes Carvalho, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 9000866, de 19 de Setembro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido a 2 de Abril de 1970.

Maria da Graça Pontes Comenda da Silva Isidro, desenhadora-projectista, bilhete de identidade n.º 2141653, de 19 de Outubro de 1993, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascida a 6 de Março de 1953.

Rui Manuel Barros Correia, soldador, bilhete de identidade n.º 10316927, de 31 de Maio de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido a 24 de Novembro de 1973.

Fernando Manuel André Figueira, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 1111695, de 30 de Junho de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido a 22 de Fevereiro de 1950.

Luís Miguel Soares Pereira, soldador, bilhete de identidade n.º 9840855, de 13 de Julho de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido a 28 de Agosto de 1971.

António Augusto Conhita Rodrigues, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 8196226, de 30 de Agosto de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido a 12 de Agosto de 1967.

Arnaldo Lopes Ribeiro, escriturário principal, bilhete de identidade n.º 4706391, de 18 de Agosto de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido a 1 de Outubro de 1954.

Jorge Manuel Ramos Oliveira Jacinto, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 8595350, de 21 de Janeiro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido a 23 de Janeiro de 1969.

António Luís Farinha Cardador, montador de estruturas metálicas pesadas, bilhete de identidade n.º 4518680, de 4 de Fevereiro de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, nascido a 4 de Outubro de 1947.

Registados em 16 de Março de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 23/2004, a fl. 71 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Frans Maas Logística — Serviço de Transporte e Logística, L.ª —
Eleição em 5 de Março de 2004 para um mandato de dois anos.**

Efectivos:

João Carlos Nunes de Oliveira, bilhete de identidade n.º 2044838, emitido em 16 de Janeiro de 1995.

Carlos Miguel Gonçalves Godofredo, bilhete de identidade n.º 8822674, emitido em 21 de Agosto de 1998.

Eduardo Jorge de Freitas Ferreira, bilhete de identidade n.º 10787609, emitido em 22 de Abril de 2002.

Suplentes:

António Manuel Fernandes Barreto, bilhete de identidade n.º 8900093, emitido em 29 de Agosto de 2001.

Manuel Ezequiel Ramos Marques, bilhete de identidade n.º 20120, emitido em 17 de Março de 1994.

Registados em 17 de Março de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 24, a fl. 71 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

PERFIS PROFISSIONAIS

O **Sistema Nacional de Certificação Profissional** (SNCP), criado pelo Decreto-Lei 95/92, de 23 de Maio, é um sistema de base tripartida que tem por objectivo principal a promoção da qualificação dos trabalhadores portugueses, através do reconhecimento e certificação das competências detidas, independentemente da forma como foram adquiridas – formação ou experiência profissional, desenvolvida em Portugal ou noutro país – tendo em conta as exigências da livre circulação no Espaço Europeu.

No sentido de dar a conhecer a todos os interessados - entidades formadoras, trabalhadores, empregadores, entre outros - os referenciais que estão na base do processo de certificação, têm vindo a ser publicados neste Boletim os Perfis Profissionais aprovados pela Comissão Permanente de Certificação, órgão de coordenação do SNCP.

Os perfis publicados constituem referenciais de emprego que permitem a certificação dos profissionais já em exercício, bem como a organização de formações que produzam qualificações adequadas às novas exigências organizacionais e de competitividade das empresas.

No âmbito dos trabalhos da Comissão Técnica Especializada da Energia foi debatida a figura profissional responsável pela instalação de sistemas solares térmicos, dada a importância que estes profissionais devem assumir na segurança e qualidade da utilização deste tipo de energia renovável.

O Programa Água Quente Solar para Portugal (AQSpP), lançado em 2001, cujo conteúdo foi retomado pela Resolução do Conselho de Ministros

n.º 63/2003, reúne um conjunto de medidas para melhorar a eficiência energética e o aproveitamento das energias renováveis em Portugal, entre as quais a promoção do recurso a colectores solares para aquecimento de água, quer nos sectores residencial e serviços, quer na indústria.

A Portaria 383/2002, de 10 de Abril, que regulamentou os incentivos às energias renováveis, integrados na “Medida de Apoio ao Aproveitamento do Potencial Energético e Racionalização de Consumos” (MAPE), determinou a necessidade de existência de **Técnicos(as) Instaladores(as) de Sistemas Solares Térmicos** certificados como garantia da boa aplicabilidade do financiamento.

Pretende-se, assim, melhorar as qualificações dos trabalhadores já em exercício, promovendo a sua adaptação às novas exigências de qualidade do sector, bem como contribuir para captar mão-de-obra jovem e mais qualificada que possa contribuir também para o desejável incremento da qualidade dos serviços prestados e responder rápida e eficazmente à MAPE.

Estando já aprovado pela Comissão Permanente de Certificação o perfil profissional de Técnico(a) Instalador(a) de Sistemas Solares Térmicos, justifica-se a sua publicação, uma vez que constitui o referencial base para o respectivo processo certificativo.

Nos termos da alínea g) da Lei n.º 16/79, de 16 de Maio, publicam-se os seguintes Perfis Profissionais:

PERFIL PROFISSIONAL DE TÉCNICO(A) INSTALADOR(A) DE SISTEMAS SOLARES TÉRMICOS

CÓDIGO - ERG-004

ÁREA DE ACTIVIDADE - ENERGIA

OBJECTIVO GLOBAL - Programar, organizar, coordenar e executar a instalação, a manutenção e a reparação de sistemas solares térmicos, de acordo com as normas, regulamentos de segurança e regras de boa prática aplicáveis.

SAÍDAS PROFISSIONAIS - Técnico(a) Instalador(a) de Sistemas Solares Térmicos

ACTIVIDADES

1. Programar e organizar os trabalhos a realizar:
 - 1.1. Analisar o projecto de instalação, identificando os equipamentos e acessórios a instalar e a sua localização;
 - 1.2. Definir, em pequenos sistemas solares térmicos domésticos, os equipamentos e acessórios a instalar, a sua localização, dimensionamento e orientação dos colectores, avaliando as condições físicas do local de instalação, as necessidades térmicas e outras especificações técnicas;
 - 1.3. Preparar as condições necessárias à execução da instalação, da manutenção e da reparação de sistemas solares térmicos, definindo os métodos de trabalho, os meios humanos, os materiais e as ferramentas a utilizar.
2. Coordenar e supervisionar a instalação dos sistemas solares térmicos, assegurando o cumprimento das normas, regulamentos de segurança e regras de boa prática aplicáveis:
 - 2.1. Coordenar e supervisionar a instalação de equipamentos, nomeadamente, colectores, bombas circuladoras e dispositivos de segurança, quer de pressão e temperatura, quer de natureza eléctrica, a fim de assegurar o correcto funcionamento dos mesmos;
 - 2.2. Executar ou supervisionar os ensaios do sistema solar térmico, utilizando equipamentos de medida e controlo, verificando a estanquidade das tubagens, a sua fixação e o isolamento térmico, bem como o desempenho global do sistema aquando do arranque, a fim de assegurar o seu adequado funcionamento.

3. Coordenar e supervisionar a reparação dos sistemas solares térmicos, assegurando o cumprimento das normas, regulamentos de segurança e regras de boa prática aplicáveis:
 - 3.1. Coordenar e supervisionar o diagnóstico de anomalias nos sistemas solares térmicos, procedendo ao controlo do funcionamento de equipamentos e acessórios, de acordo com as especificações técnicas dos mesmos;
 - 3.2. Coordenar e supervisionar a reparação de anomalias nos sistemas solares térmicos, verificando as avarias ocorridas e/ou os equipamentos e acessórios danificados e providenciar a sua reparação ou substituição;
 - 3.3. Executar ou supervisionar os ensaios do sistema solar térmico reparado, utilizando equipamentos de medida e controlo, verificando a estanquidade do mesmo e o desempenho global do sistema aquando do arranque, a fim de assegurar o seu adequado funcionamento.
4. Executar, sempre que necessário, a instalação e a reparação de sistemas solares térmicos de acordo com as normas, regulamentos de segurança e regras de boa prática aplicáveis.
5. Assegurar a manutenção dos sistemas solares térmicos, de acordo com os planos de manutenção definidos e efectuar ensaios após intervenção, a fim de assegurar o seu adequado funcionamento.
6. Prestar assistência técnica a clientes, aconselhando sobre as diferentes opções e esclarecendo dúvidas sobre o funcionamento de sistemas solares térmicos.
7. Elaborar relatórios e preencher documentação técnica relativa à actividade desenvolvida.

COMPETÊNCIAS

SABERES

Noções de:

1. Energia solar (espectro solar, transformação de energia e climatologia).
2. Matemática.
3. Desenho técnico.
4. Química.
5. Física.
6. Transmissão de calor.

7. Hidráulica.
8. Electricidade.
9. Saúde e segurança no trabalho.
10. Protecção ambiental.
11. Qualidade (normalização e certificação).
12. Informática na óptica do utilizador.

Conhecimentos de:

13. Projecto de instalação de sistemas solares térmicos (dispositivos de segurança, dimensionamento de bombas, de tubagens e isolamentos).
14. Equipamentos de medida (características e aplicações).
15. Processos de ensaio e monitorização dos sistemas solares térmicos.
16. Funcionamento e regulação dos componentes de sistemas solares térmicos.
17. Tecnologia dos materiais (características mecânicas, ligas metálicas, materiais plásticos e tecnologia de soldadura).
18. Tecnologia dos sistemas solares térmicos.
19. Comunicação e relações interpessoais.

Conhecimentos Aprofundados de:

20. Projecto de instalação de pequenos sistemas solares térmicos domésticos.
21. Instalação de sistemas solares térmicos.
22. Reparação e manutenção de sistemas solares térmicos.
23. Normas e procedimentos aplicáveis na instalação, na manutenção e na reparação de sistemas solares térmicos.

SABERES-FAZER

1. Utilizar as técnicas de concepção de projectos de pequenos sistemas solares térmicos domésticos.
2. Interpretar projectos de instalação de sistemas solares térmicos.
3. Identificar os equipamentos e acessórios a instalar e as condições físicas exigidas à instalação de sistemas solares térmicos.

4. Identificar os métodos de trabalho, os meios humanos e os materiais necessários ao desenvolvimento dos trabalhos de instalação, de manutenção e de reparação de sistemas solares térmicos.
5. Identificar as diversas fases do trabalho a executar e as actividades inerentes às mesmas.
6. Orientar tecnicamente os trabalhos de instalação, de manutenção e de reparação de sistemas solares térmicos.
7. Aplicar as normas e procedimentos de saúde e segurança respeitantes à actividade profissional.
8. Identificar as características e os princípios de funcionamento de sistemas solares térmicos.
9. Identificar e utilizar as técnicas de instalação de sistemas solares térmicos.
10. Identificar os diferentes tipos de materiais e seus comportamentos, bem como os equipamentos a utilizar na instalação de sistemas solares térmicos.
11. Identificar e utilizar os equipamentos de medida e controlo adequados à instalação, ao arranque e ao diagnóstico de anomalias dos sistemas solares térmicos.
12. Identificar e utilizar as técnicas de ensaio de sistemas solares térmicos.
13. Identificar as anomalias em sistemas solares térmicos.
14. Definir e utilizar as técnicas de reparação de sistemas solares térmicos de acordo com a anomalia detectada.
15. Identificar e utilizar as técnicas de manutenção de sistemas solares térmicos.
16. Utilizar a documentação técnica respeitante ao registo da actividade desenvolvida.

SABERES SER

1. Interagir, adequadamente, com outros intervenientes no processo de instalação, manutenção e reparação de forma a responder às solicitações do serviço.
2. Integrar as normas e procedimentos de saúde e segurança no exercício da sua actividade profissional.
3. Coordenar equipas de trabalho, assegurando a sua motivação, o cumprimento de normas e o nível de responsabilidade.
4. Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas técnicos.
5. Adaptar-se a novas tecnologias.

SAÍDAS PROFISSIONAIS

Técnico(a) Instalador(a) de Sistemas Solares Térmicos

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

DOMÍNIO SOCIO – CULTURAL

Desenvolvimento pessoal, profissional e social
Saúde e segurança no trabalho
Ambiente
Legislação laboral e da actividade profissional
Informática na óptica do utilizador

DOMÍNIO CIENTÍFICO – TECNOLÓGICO

Energia Solar
Física
Transmissão de calor
Hidráulica
Electricidade
Desenho técnico
Química
Qualidade
Projecto de instalação de sistemas solares térmicos
Tecnologia dos equipamentos de medida e ensaio
Tecnologia dos materiais
Tecnologia dos sistemas solares térmicos
Ensaio de sistemas solares térmicos
Técnicas de instalação, reparação e manutenção de sistemas solares térmicos
Normas técnicas aplicadas aos sistemas solares térmicos
Comunicação e relações interpessoais

Obs.: Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - 3

PERFIS PROFISSIONAIS

O **Sistema Nacional de Certificação Profissional** (SNCP), criado pelo Decreto-Lei 95/92, de 23 de Maio, é um sistema de base tripartida que tem por objectivo principal a promoção da qualificação dos trabalhadores portugueses, através do reconhecimento e certificação das competências detidas, independentemente da forma como foram adquiridas – formação ou experiência profissional, desenvolvida em Portugal ou noutro país – tendo em conta as exigências da livre circulação no Espaço Europeu.

No sentido de dar a conhecer a todos os interessados - entidades formadoras, trabalhadores, empregadores, entre outros - os referenciais que estão na base do processo de certificação, têm vindo a ser publicados neste Boletim os Perfis Profissionais aprovados pela Comissão Permanente de Certificação, órgão de coordenação do SNCP.

Os perfis publicados constituem referenciais de emprego que permitem a certificação dos profissionais já em exercício, bem como a organização de formações que produzam qualificações adequadas às novas exigências organizacionais e de competitividade das empresas.

No âmbito dos trabalhos da Comissão Técnica Especializada da Electricidade e Electrónica, foi considerada pertinente a certificação voluntária dos profissionais que desempenham funções ligadas à instalação, manutenção e reparação de equipamentos electrónicos, assegurando a necessária optimização do seu funcionamento, tendo sido definido o Perfil Profissional de **Técnico(a) de Electrónica** que inclui as saídas profissionais de Técnico(a) de Electrónica

de Telecomunicações, Técnico(a) de Electrónica Industrial, Técnico(a) de Electrónica de Computadores e Técnico(a) de Electrónica de Equipamentos de Som e Imagem.

A regulação da oferta formativa da área da electrónica e o reconhecimento das competências adquiridas nos postos de trabalho dos profissionais que operam neste contexto assume particular importância, uma vez que contribuem de forma significativa para o desenvolvimento de um alargado número de outros sectores.

Sendo uma área em constante inovação tecnológica, requer por parte das empresas um investimento permanente ao nível da qualificação dos seus recursos humanos, para o qual se torna necessária a existência de referenciais de competências e de formação e, conseqüentemente, de certificação profissional.

Pretende-se, assim, melhorar as qualificações dos trabalhadores já em exercício, promovendo a sua adaptação às novas exigências de qualidade do sector, bem como contribuir para captar mão-de-obra jovem e mais qualificada que possa contribuir também para o desejável incremento da qualidade dos serviços prestados.

Estando já aprovado pela Comissão Permanente de Certificação o perfil profissional de Técnico(a) de Electrónica, justifica-se a sua publicação, uma vez que constitui o referencial base para o respectivo processo certificativo.

Nos termos da alínea g) da Lei n.º 16/79, de 16 de Maio, publicam-se os seguintes Perfis Profissionais:

PERFIL PROFISSIONAL DE TÉCNICO(A) DE ELECTRÓNICA

CÓDIGO	- ELA-001
ÁREA DE ACTIVIDADE	- ELECTRÓNICA E AUTOMAÇÃO
OBJECTIVO GLOBAL	- Efectuar a instalação, manutenção e reparação de equipamentos electrónicos, assegurando a optimização do seu funcionamento.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Técnico(a) de Electrónica de Telecomunicações Técnico(a) de Electrónica Industrial Técnico(a) de Electrónica de Computadores Técnico(a) de Electrónica de Equipamentos de Som e Imagem

ACTIVIDADES

1. Analisar desenhos esquemáticos de peças e equipamentos electrónicos, nomeadamente, instruções técnicas dos manuais de fabrico e esquemas electrónicos a fim de proceder à sua instalação, manutenção ou reparação.
2. Efectuar a instalação de peças e equipamentos electrónicos de telecomunicações, utilizando os instrumentos adequados e respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos:
 - 2.1. Proceder ao levantamento de condições físicas do espaço de instalação de equipamentos electrónicos de telecomunicações, analisando indicadores vários, nomeadamente, fontes de alimentação de energia eléctrica e ar condicionado;
 - 2.2. Assegurar a adequação do espaço de instalação às condições físicas exigidas, com vista ao correcto funcionamento dos equipamentos electrónicos de telecomunicações;
 - 2.3. Instalar peças e equipamentos electrónicos de telecomunicações de acordo com as exigências técnicas dos mesmos e o plano de instalação;
 - 2.4. Ensaiar o funcionamento dos equipamentos electrónicos de telecomunicações instalados, efectuando testes de instalação utilizando os procedimentos e instrumentos adequados.
3. Controlar o funcionamento de equipamentos electrónicos de telecomunicações, utilizando os procedimentos e instrumentos adequados, a fim de otimizar o funcionamento dos mesmos e assegurar a qualidade do serviço prestado:
 - 3.1. Efectuar parametrizações dos equipamentos de comutação e transmissão de informação, utilizando programas informáticos, a fim de adequar o funcionamento dos mesmos às solicitações do cliente e/ou do serviço;

- 3.2. Efectuar cópias de bases de dados da informação transmitida, utilizando meios informáticos, a fim de proceder à sua reposição em caso de falhas dos sistemas informáticos.
4. Executar manutenções preventivas e reparações em equipamentos electrónicos de telecomunicações, utilizando os procedimentos e instrumentos adequados, a fim de assegurar o seu adequado funcionamento e respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos:
 - 4.1. Verificar, periodicamente, o funcionamento de equipamentos electrónicos de telecomunicações, verificando indicadores vários, nomeadamente, alarmes, mensagens de aviso e rectificando, quando necessário, peças e/ou componentes;
 - 4.2. Diagnosticar incidentes e avarias nos equipamentos electrónicos de telecomunicações, efectuando, através de procedimentos e instrumentos adequados, testes de funcionamento de acordo com as tecnologias dos mesmos, a fim de identificar falhas ou confirmar anomalias detectadas pelo cliente e/ou serviço;
 - 4.3. Corrigir as anomalias nos equipamentos electrónicos de telecomunicações, efectuando operações de reparação, encaixe e/ou substituição de peças e/ou componentes garantindo os padrões de qualidade pretendidos.
5. Efectuar a instalação de peças, equipamentos e sistemas electrónicos industriais, utilizando os instrumentos adequados, respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos:
 - 5.1. Instalar os equipamentos, dispositivos e sistemas electrónicos industriais de acordo com instruções técnicas e montar os respectivos circuitos;
 - 5.2. Ensaiar, total ou parcialmente, o funcionamento dos equipamentos e sistemas electrónicos industriais instalados, testando a instalação das suas peças e/ou componentes e efectuando as regulações necessárias ao correcto funcionamento de forma a adequar os desvios e os valores do ensaio aos parâmetros pré-definidos.
6. Executar manutenções preventivas e reparações dos equipamentos e sistemas electrónicos industriais, utilizando os procedimentos e instrumentos adequados, a fim de assegurar o seu adequado funcionamento e respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos:
 - 6.1. Verificar, periodicamente, o estado de funcionamento de peças, equipamentos e sistemas electrónicos industriais;
 - 6.2. Diagnosticar incidentes e avarias nos equipamentos e sistemas electrónicos industriais, de acordo com instruções técnicas e utilizando os procedimentos e instrumentos adequados;

- 6.3. Corrigir as anomalias nos equipamentos e sistemas electrónicos industriais, efectuando operações de reparação, encaixe e/ou substituição de peças e/ou componentes, de lubrificação e de afinação necessárias ao correcto funcionamento dos mesmos.
7. Executar reparações em componentes electrónicos de computadores e periféricos (“hardware”) utilizando os procedimentos e instrumentos adequados, a fim de assegurar o seu adequado funcionamento e respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos:
 - 7.1. Diagnosticar incidentes e avarias em componentes electrónicos de computadores e periféricos (“hardware”) de acordo com instruções técnicas dos manuais de fabrico, utilizando os procedimentos e instrumentos adequados;
 - 7.2. Corrigir as anomalias em componentes electrónicos de computadores e periféricos (“hardware”), efectuando operações de substituição e ajustamento de peças e componentes garantindo os padrões de qualidade pretendidos;
 - 7.3. Ensaiar o funcionamento de computadores e periféricos, testando a instalação de peças e componentes e efectuando, quando necessário, configurações dos sistemas informáticos instalados.
8. Executar reparações em equipamentos electrónicos de som e imagem, utilizando os procedimentos e instrumentos adequados, a fim de assegurar o seu adequado funcionamento e respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos:
 - 8.1. Diagnosticar incidentes e avarias nos equipamentos electrónicos de som e imagem, executando testes de verificação de funcionamento dos mesmos, verificando os vários componentes, nomeadamente, fontes de alimentação, processadores e blocos de placas electrónicas;
 - 8.2. Corrigir as anomalias nos equipamentos electrónicos de som e imagem, efectuando operações de reparação, encaixe e substituição de peças e/ou componentes garantindo os padrões de qualidade pretendidos.
9. Efectuar a instalação, manutenção e reparação de equipamentos e sistemas elementares de electrónica.
10. Prestar assistência técnica a clientes esclarecendo possíveis dúvidas sobre o funcionamento de equipamentos electrónicos que repara.
11. Efectuar a limpeza e conservação dos equipamentos electrónicos nomeadamente lubrificações e afinações, tendo em conta a optimização de funcionamento dos mesmos.

12. Elaborar relatórios e preencher documentação técnica relativa à actividade desenvolvida.

COMPETÊNCIAS

SABERES

Noções de:

1. Desenho técnico.
2. Física (vectores, termodinâmica, ondas electromagnéticas, óptica geométrica).
3. Química (pilhas, acumuladores, baterias).
4. Matemática (volumes, trigonometria, funções, derivadas, integrais, lógica, aritmética binária, álgebra de Boole).
5. Língua inglesa (utilização de vocabulário técnico específico).
6. Comutação digital.
7. Redes e protocolos de transmissão de dados.
8. Propagação radio-eléctrica.
9. Comunicações móveis.
10. Automação e robótica.
11. Segurança, higiene e saúde aplicadas à actividade profissional.
12. Normas e padrões de qualidade.
13. Informática na óptica do utilizador.

Conhecimentos de:

14. Aparelhos de teste e de medida – características e aplicações.
15. Tecnologia electrónica analógica e digital (materiais, componentes, temperaturas, tipos de soldadura).
16. Electricidade geral.
17. Tecnologia de energias.
18. Informática de manutenção (arquitectura de computadores, hardware e periféricos, linguagens de programação e sistemas operativos).
19. Aplicações informáticas utilizadas na electrónica de telecomunicações.
20. Informática aplicada a equipamentos e sistemas electrónicos industriais.
21. Calibração de equipamentos electrónicos.

Conhecimentos aprofundados de:

22. Princípios de funcionamento e regulação de equipamentos electrónicos de telecomunicações.
23. Princípios de funcionamento e regulação de equipamentos e sistemas electrónicos industriais.
24. Princípios de funcionamento e regulação de computadores e periféricos.
25. Princípios de funcionamento e regulação de equipamentos electrónicos de som e imagem.
26. Reparação de equipamentos electrónicos de telecomunicações.
27. Reparação de equipamentos e sistemas electrónicos industriais.
28. Reparação de equipamentos informáticos.
29. Reparação de equipamentos electrónicos de som e imagem.

SABERES – FAZER

1. Interpretar desenhos e esquemas técnicos.
2. Identificar e utilizar os diferentes tipos de aparelhos de teste e de medida.
3. Aplicar as normas e procedimentos de segurança, higiene e saúde respeitantes à actividade profissional.
4. Identificar as condições físicas adequadas ao funcionamento de equipamentos electrónicos de telecomunicações.
5. Identificar as características e os princípios de funcionamento de equipamentos electrónicos de telecomunicações.
6. Utilizar as técnicas de instalação de equipamentos electrónicos de telecomunicações.
7. Utilizar as técnicas de ensaio de equipamentos electrónicos de telecomunicações.
8. Interpretar as informações dadas pelos equipamentos de controlo do funcionamento da rede de telecomunicações.
9. Relacionar e ajustar os parâmetros transmitidos por meios informáticos e os parâmetros de optimização da rede de telecomunicações.
10. Utilizar os métodos e as técnicas adequados à detecção de disfuncionamentos nos equipamentos electrónicos de telecomunicações.
11. Aplicar as técnicas de reparação de equipamentos electrónicos de telecomunicações.
12. Utilizar as aplicações informáticas específicas ao controlo e reparação de equipamentos electrónicos de telecomunicações.
13. Identificar as características e os princípios de funcionamento de equipamentos e sistemas electrónicos industriais.
14. Utilizar as técnicas de instalação de equipamentos e sistemas electrónicos industriais.
15. Utilizar as técnicas de ensaio de equipamentos e sistemas electrónicos industriais.
16. Interpretar indicadores de funcionamento de equipamentos e sistemas electrónicos industriais.

17. Utilizar os métodos e as técnicas adequados à detecção de disfuncionamentos nos equipamentos e sistemas electrónicos industriais.
18. Aplicar as técnicas de reparação de equipamentos e sistemas electrónicos industriais.
19. Identificar as características e princípios de funcionamento de computadores e periféricos.
20. Utilizar os métodos e as técnicas adequados à detecção de disfuncionamentos em computadores e periféricos (“hardware”).
21. Aplicar as técnicas de reparação de componentes electrónicos de computadores e periféricos (“hardware”).
22. Utilizar as técnicas de ensaio de computadores e periféricos.
23. Identificar as características e os princípios de funcionamento de equipamentos electrónicos de som e imagem.
24. Utilizar os métodos e técnicas adequados à detecção de disfuncionamentos nos equipamentos electrónicos de som e imagem.
25. Aplicar as técnicas de reparação de equipamentos electrónicos de som e imagem.
26. Utilizar as técnicas adequadas à instalação, manutenção e reparação de equipamentos e sistemas elementares de electrónica.
27. Utilizar técnicas e produtos adequados à manutenção das condições de limpeza e de utilização de equipamentos electrónicos.
28. Utilizar a documentação técnica respeitante ao registo da actividade desenvolvida.

SABERES SER

1. Interagir com outros intervenientes no processo de instalação e/ou manutenção e reparação, de forma a responder às solicitações do serviço.
2. Integrar as normas e procedimentos de segurança, higiene e saúde no exercício da sua actividade profissional.
3. Tomar iniciativa no sentido de encontrar soluções na resolução de problemas técnicos.
4. Adaptar-se a novas tecnologias.

SAÍDAS PROFISSIONAIS

Técnico(a) de Electrónica de Telecomunicações

Actividades – 1,2,3,4,9,11,12

Saberes – 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,15,16,17,19,22 e 26

Saberes-Fazer – 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,26,27 e 28

Saberes-Ser – 1,2,3 e 4

Técnico(a) de Electrónica Industrial

Actividades – 1,5,6,9,11,12

Saberes – 1,2,3,4,5,10,11,12,13,14,15,16,20,21,23 e 27

Saberes–Fazer – 1,2,3,13,14,15,16,17,18,26,27 e 28

Saberes–Ser – 1,2,3 e 4

Técnico(a) de Electrónica de Computadores

Actividades – 1,7,9,10,11,12

Saberes – 1,2,3,4,5,11,12,13,14,15,16,18,24 e 28

Saberes–Fazer – 1,2,3,19,20,21,22,26,27 e 28

Saberes–Ser – 1,2,3 e 4

Técnico(a) de Electrónica de Equipamentos de Som e Imagem

Actividades – 1,8,9,10,11,12

Saberes – 1,2,3,4,5,11,12,13,14,15,16,25 e 29

Saberes–Fazer – 1,2,3,23,24,25,26,27 e 28

Saberes–Ser – 1,2,3 e 4

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

DOMÍNIO SOCIO - CULTURAL

- Desenvolvimento pessoal, profissional e social
- Segurança, higiene e saúde no trabalho
- Legislação laboral e da actividade profissional
- Informática na óptica do utilizador

DOMÍNIO CIENTÍFICO - TECNOLÓGICO

ÁREA COMUM

- Inglês técnico
- Física
- Química
- Electricidade geral
- Electrónica analógica
- Electrónica digital
- Matemática

Desenho técnico
Tecnologia dos equipamentos electrónicos
Técnicas de teste e de medida
Qualidade

Área Específica – Técnico(a) de Electrónica de Telecomunicações

Sistemas de telecomunicações
Tecnologia de comutação digital
Tecnologia de transmissão digital
Transmissão de dados
Tecnologia de energias
Técnicas de instalação, manutenção, reparação de equipamentos electrónicos de telecomunicações
Informática aplicada a equipamentos electrónicos de telecomunicações

Área Específica – Técnico(a) de Electrónica Industrial

Automação e robótica
Equipamentos e sistemas electrónicos industriais
Tecnologia dos equipamentos e sistemas electrónicos industriais
Técnicas de instalação, manutenção e reparação de equipamentos e sistemas electrónicos industriais
Informática aplicada a equipamentos e sistemas electrónicos industriais

Área Específica – Técnico(a) de Electrónica de Computadores

Sistemas Digitais
Tecnologia de computadores e periféricos
Técnicas de manutenção e reparação de computadores e periféricos

Área Específica – Técnico(a) de Electrónica de Equipamentos de Som e Imagem

Sistemas Digitais
Sistemas de transmissão e recepção
Tecnologia dos equipamentos de som
Tecnologia dos equipamentos de imagem
Técnicas de manutenção e reparação de equipamentos de som e imagem

Obs.: Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - 3