

Boletim do Trabalho e Emprego

18

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%)
€ 9,91

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 18	P. 941-1058	15-MAIO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	-------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	943
Organizações do trabalho	1031
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado	943
— CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado	963
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras e texto consolidado	990
— ACT entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global	1001
— Acordo de adesão entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros aos AE entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros	1030

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— União dos Sind. da Figueira da Foz/CGTP-IN — Alteração	1031
— ASOR — Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — Alteração	1040
— FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração	1050

II — Corpos gerentes:

- União dos Sind. de Aveiro/CGTP-IN 1051
— Sind. dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte ... 1053

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

- Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes 1055
— Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal 1055
— Assoc. Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM 1055
— Confederação Nacional da Agricultura — CNA 1056

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

- Crown Cork & Seal, Embalagens, S. A. 1057



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. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao CCT para o comércio do distrito de Aveiro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1981, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam

a actividade comercial, representadas pelas associações patronais outorgantes, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES/UGT.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entrará em vigor no 5.º dia posterior à sua publicação e vigora por 12 meses, salvo a tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, cuja vigência terá início em 1 de Janeiro de 2004.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em

relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.ª

Retribuição mínima

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento, ou quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, têm direito a um abono mensal para falhas de € 17,50.

Cláusula final

Sucessão da convenção

As cláusulas 3.ª a 18.ª e 20.ª a 55.ª, bem como os anexos I e II, que não foram objecto de alteração na presente revisão, mantêm a redacção actualmente em vigor.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações — Euros
1	Director de serviços Analista de sistemas	598,21

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações — Euros
2	Chefe de escritório Chefe de serviços Chefe de divisão Contabilista Tesoureiro Programador Gerente comercial	576,95
3	Chefe de vendas Encarregado geral	537,06
4	Chefe de secção Inspector administrativo Guarda-livros Programador mecanográfico Caixeiro-encarregado Inspector de vendas Encarregado de armazém Chefe de compras	521,11
5	Correspondente em língua estrangeira ... Esteno-dactilógrafo Caixa de escritório Caixeiro chefe de secção Secretário de direcção Oficial encarregado de ourivesaria/relojoaria	515,78
6	Primeiro-escriturário Operador mecanográfico Ajudante de guarda-livros Primeiro-caixeiro, prospector de vendas ... Técnico de vendas Caixeiro viajante Fiel de armazém Motorista de pesados Oficial de 1.ª de ourivesaria/relojoaria ...	481,23
7	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Segundo-caixeiro Caixeiro de praça Caixeiro de mar Conferente Demonstrador Motorista de ligeiros Oficial de 2.ª de ourivesaria/relojoaria ...	462,61
8	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Operador de telex Propagandista Telefonista Cobrador Ajudante de motorista Oficial de 3.ª de ourivesaria/relojoaria ...	420,08
9	Caixa de comércio Distribuidor Embalador Operador de máquinas de embalar Servente Estagiário ou caixeiro-ajudante (durante um ano) (*)	401,46
10	Dactilógrafo do 3.º ano Estagiário do 3.º ano Contínuo de 1.ª Porteiro de 1.ª Guarda	376,57

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações — Euros
11	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Contínuo de 2.ª Porteiro de 2.ª Praticante de ourivesaria/relojoaria	376,57
12	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Aprendiz do 4.º ano de ourivesaria/relojoaria	376,57
13	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Servente de limpeza Paquete de 16 anos Praticante do 2.º ano Praticante de armazém do 2.º ano Aprendiz dos 2.º e 3.º anos de ourivesaria/relojoaria	376,57
14	Paquete de 15 anos Praticante de caixeiro do 1.º ano Praticante de armazém do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano de ourivesaria/relojoaria	376,57
15	Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana)	186,11
16	Servente de limpeza (uma hora por dia) ...	3,75

(*) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 anos ou mais terá a categoria de caixeiro-viajante ou de estagiário, conforme se prepare para profissional de caixeiro ou escriturário, durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 25 000 empresas e 120 000 trabalhadores.

24 de Março de 2004.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Ricardo Videira — Nuno Oliveira, mandatários.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

Albertino de Oliveira, mandatário.

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

Albertino de Oliveira, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

Jacinto Delfim Bastos Ferreira Martins, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam a actividade comercial, representadas pelas associações

patronais outorgantes, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entrará em vigor no 5.º dia posterior à sua publicação e vigora por 12 meses, salvo a tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, cuja vigência terá início em 1 de Janeiro de 2004.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão dos profissionais abrangidos por este contrato é de 14 anos.

2 — As habilitações literárias exigíveis para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A — Profissionais de escritório — só podem ser admitidos como trabalhadores os candidatos que possuam o 9.º ano de escolaridade obrigatória, excepto das profissões de cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, guardas e paque-

tes, a quem são exigíveis as habilitações literárias mínimas legais;

Grupo B — Profissionais do comércio e armazém — só podem ser admitidos indivíduos com as habilitações literárias mínimas legais.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior:

- a) Os trabalhadores que já exerçam a profissão à data da entrada em vigor deste contrato;
- b) Quando a empresa pretenda admitir profissionais para estabelecimentos sítos em locais onde não existam escolas que ministrem as referidas habilitações.

O disposto no n.º 2 desta cláusula (grupos A e B) poderá não ser aplicável aos diminuídos físicos mediante acordo prévio entre a empresa e o Sindicato.

4 — Não podem ser admitidos:

- a) Como estagiários, indivíduos com mais de 21 anos de idade;
- b) Como cobradores, indivíduos com menos de 18 anos de idade ou com o 9.º ano de escolaridade obrigatória;
- c) Como telefonistas, contínuos e porteiros, indivíduos com idade inferior a 16 anos ou com o 9.º ano de escolaridade obrigatória;
- d) Como paquetes, indivíduos com mais de 17 anos de idade ou com o 9.º ano de escolaridade obrigatória;
- e) Como caixeiros-ajudantes, indivíduos com idade superior a 21 anos;
- f) Como praticantes de caixeiro e de armazém, indivíduos com idade superior a 17 anos.

5 — É vedada à entidade patronal a admissão de trabalhadores que se encontrem na situação de reformados.

6 — Nas admissões de profissionais que tenham anteriormente prestado serviços a outras entidades patronais não haverá lugar a período experimental, excepto se forem admitidos para o exercício de outra profissão.

7 — Se um empregado que tenha prestado, pelo menos, quatro anos de serviço a uma entidade patronal e o respectivo contrato de trabalho sem prazo haja cessado for readmitido pela mesma entidade patronal nos 12 meses posteriores à cessação, fica esta obrigada a contar no tempo de antiguidade do profissional o período anterior àquela cessação, ficando, porém, excluídos os direitos que respeitem às possibilidades de acesso e às diuturnidades.

8 — Quando qualquer profissional transite de uma empresa para outra sua associada ou com representantes legais comuns, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado à primeira.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

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

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a prazo certo, nos termos do Decreto-Lei n.º 781/76.

2 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à remuneração base mínima do substituído.

3 — O nome do substituído e o motivo da substituição constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 6.^a

Registo de desempregados

1 — Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer profissional, devem consultar o registo de desempregados do sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, o sindicato outorgante obriga-se a organizar e a manter em ordem e sempre em dia o registo de desempregados.

3 — Para que o sindicato possa ter em ordem o cadastro atrás referido, as entidades patronais informarão aquele organismo, dentro do prazo de 30 dias, das alterações que se verificarem em relação a cada profissional.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 8.^a

Relações nominais e quadros do pessoal

1 — As empresas obrigam-se a elaborar, a remeter e a afixar as relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos na lei.

2 — Sempre que a entidade patronal (comerciantes em nome individual ou sócios gerentes ou administradores de qualquer sociedade) exerça, efectivamente, a sua actividade no escritório ou no estabelecimento, competir-lhe-á uma das categorias previstas neste contrato, contando, todavia, essa situação para efeito dos quadros de densidades como chefe de secção ou caixeiro-encomendado ou mais.

3 — As entidades patronais representadas pelas associações subscritoras procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviarão ao sindicato signatário, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

4 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato signatário, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão o nome, o número de sócio, a categoria profissional e a retribuição e o valor da quotização, além dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

5 — Com vista à verificação do cumprimento do presente contrato, as associações patronais obrigam-se a facultar ao sindicato outorgante, dentro do prazo de 60 dias a contar da data da sua publicação e em Junho de cada ano, uma relação de todas as empresas suas representadas localizadas na área de aplicação deste contrato.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

Grupo A — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um director de serviços nas empresas com mais de 30 profissionais de escritório;
- b) Um chefe de serviços, um chefe de escritório ou um chefe de divisão por cada grupo de 15 profissionais de escritório;
- c) Um chefe de secção ou de categoria equiparada (guarda-livros ou superior) por cada grupo de três profissionais de categoria inferior, sempre que nos escritórios existam secções diferenciadas. Nos escritórios sem secções diferenciadas, existirá um chefe de secção ou categoria equiparada (guarda-livros) por cada grupo de seis profissionais de categoria inferior.

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se por «secção diferenciada» uma fracção orgânica e funcionalmente autónoma das outras que integram cada escritório ou cada estabelecimento da empresa.

3 — Na classificação dos escriturários serão observadas as proporções do quadro base (anexo II), podendo, no entanto, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior aos mínimos fixados.

4 — O número total de estagiários de escritório não poderá ser superior ao dos terceiros-escriturários.

5 — O número de dactilógrafos não pode exceder 5 % do total dos escriturários, salvo nos escritórios em que existam menos de quatro empregados, onde se admite a existência de um dactilógrafo desde que não exerça funções inerentes às categorias de estagiário de escritório, escriturário ou superior.

6 — São equiparados, pelo menos, a segundos-escriturários os profissionais que além de outros serviços efectuam com carácter de regularidade pagamentos e recebimentos em numerário dentro do escritório.

7 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais concelhos deste distrito, serão os empregados nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo de em cada estabelecimento não poder haver estagiários em número superior ao número de escriturários mais um.

8 — Os cobradores, contínuos e porteiros serão classificados de acordo com o respectivo quadro base — anexo II deste contrato.

Grupo B — Trabalhadores do comércio e armazém

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um caixeiro-encarregado nos estabelecimentos com um mínimo de três profissionais caixeiros;
- b) Um caixeiro chefe de secção por cada secção diferenciada do estabelecimento à qual esteja afecto um mínimo de três profissionais de categoria inferior ou por cada grupo de seis profissionais de categoria inferior desde que não exista secção diferenciada. Todavia, se o empregado exercer obrigatoriamente, nos termos da alínea anterior, as funções de caixeiro-encarregado, o número de caixeiros chefes de secção será o que resultar da aplicação da regra da presente alínea menos um; é permitido à entidade patronal atribuir aos caixeiros chefes de secção, que devem existir no estabelecimento de acordo com a presente alínea, a categoria de caixeiro-encarregado, caso em que, para efeitos de dotações mínimas, estes se contarão como caixeiro chefe de secção;
- c) Um encarregado-geral nos armazéns em que existam três ou mais encarregados;
- d) Um encarregado de armazém desde que tenha sob a sua responsabilidade um grupo de 10 trabalhadores

2 — Na classificação dos caixeiros serão observadas as proporções do quadro base (anexo II), podendo, no entanto, o número de primeiros-caixeiros e segundos-caixeiros ser superior aos mínimos fixados.

3 — O número de caixeiros-ajudantes juntamente com os praticantes de caixeiro não poderá ser superior ao dos terceiros-caixeiros.

4 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais concelhos deste distrito, serão os empregados nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo de em cada estabelecimento não poder haver caixeiros-ajudantes e praticantes de caixeiro em número superior ao número de caixeiros mais um.

Grupo C — Profissionais de relojoaria e ourivesaria

As condições específicas destes profissionais serão introduzidas na próxima revisão deste CCT.

Grupo D — Motoristas

As condições específicas destes profissionais serão introduzidas na próxima revisão deste CCT.

Cláusula 10.^a

Acessos

1 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover profissionais, observarão sempre as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissional, que se comprovarão pelos serviços prestados;

- b) Maiores habilitações literárias;
- c) Antiguidade.

2 — Os estagiários logo que completem três anos de estágio ou 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

3 — O estágio para as profissões de operador mecânico, perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses, competindo aos profissionais que o efectuam, durante esse período, a remuneração prevista para o terceiro-escriturário.

4 — Os dactilógrafos passarão ao quadro dos escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

5 — Os escriturários de 3.^a e de 2.^a ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na respectiva classe.

6 — Os cobradores, contínuos e porteiros de 2.^a serão promovidos à classe superior após dois anos na categoria, independentemente das proporções previstas no quadro base anexo a este contrato.

7 — Os paquetes logo que atinjam 17 anos de idade serão promovidos a contínuos de 2.^a classe.

8 — Os praticantes serão promovidos a caixeiros-ajudantes após dois anos de aprendizagem ou logo que atinjam 17 anos de idade.

9 — Os caixeiros-ajudantes ascenderão a terceiros-caixeiros após dois anos de permanência na categoria ou quando atinjam 21 anos de idade.

10 — Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros serão automaticamente promovidos à classe superior após três anos de permanência na respectiva classe.

11 — Os praticantes de armazém serão promovidos a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, após dois anos de aprendizagem ou logo que atinjam 17 anos de idade.

12 — Para efeito do disposto nos n.ºs 5 e seguintes desta cláusula, o tempo de serviço na categoria conta-se a partir do dia 1 de Janeiro de 1972.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres das empresas

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar certificado ao profissional que se despedir ou for despedido donde constem o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos desempenhados, podendo o

certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo profissional;

- c) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- d) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus profissionais, quando por eles solicitados, dos quais constem, além da categoria, a data da admissão e o respectivo vencimento;
- e) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e fazer-lhes as observações ou admoestações, quando necessárias, por forma a não ferir a sua dignidade;
- f) Exigir de cada profissional apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- g) Não exigir de qualquer profissional serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica;
- h) Prestar ao Sindicato outorgante e à comissão paritária, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente moral e proporcionar aos profissionais boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- j) Dispensar os profissionais que sejam delegados sindicais, dirigentes de instituições de previdência, membros de comissões paritárias, representantes nas comissões de conciliação e julgamento ou quando sejam eleitos como delegados a congressos ou situações equiparadas, para o exercício das suas funções;
- l) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus profissionais que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, podendo os mesmos, para o efeito, deixar os locais de trabalho uma hora antes do início das aulas dos cursos nocturnos, devendo, porém, para o efeito, os trabalhadores comunicar à entidade patronal os horários das aulas e exames logo que deles tenham conhecimento;
- m) Indemnizar os profissionais pelos prejuízos causados por acidentes de trabalho e doenças profissionais, desde que essas responsabilidades não tenham sido transferidas para companhias de seguros ou outras organizações seguradoras;
- n) Enviar mensalmente aos respectivos sindicatos o produto das quotizações sindicais, de acordo com os n.ºs 6 e 7 da cláusula 8.^a, desde que o trabalhador declare expressamente e por escrito que o pretende.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos profissionais:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas, promovendo ou executando todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa na medida das suas funções;

- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar e não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações como prestadores de trabalho;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato e cumprir as determinações das comissões paritárias e sindicatos em matéria da sua competência;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- l) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- m) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- n) Louvar e propor louvores ou recompensas quando exerçam funções de chefia.

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

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o profissional exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o profissional para que actue no sentido de inculir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum, baixar a categoria, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Transferir o profissional para outro local de trabalho sem o seu acordo, salvo se essa transferência se verificar num raio de 2 km dentro da mesma localidade e para estabelecimento do mesmo ramo ou resultar de mudança total do estabelecimento;
- e) Obrigar o profissional a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimen-

tos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos profissionais;

- g) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Criar ou manter serviços próprios médicos, de medicina preventiva ou outro para fiscalizar as ausências dos profissionais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui violação das leis de trabalho e integra justa causa de rescisão por parte do trabalhador, o qual, se a invocar, despedindo-se, terá direito à indemnização prevista no capítulo XIII deste contrato ou, se aquela prática tiver sido reiterada ou ocorrer posteriormente a quaisquer circunstâncias e dentro dos prazos referidos na cláusula 51.^a, à indemnização prevista na cláusula 52.^a

3 — No caso previsto na parte final da alínea d) do n.º 1, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

Cláusula 14.^a

Transmissão do estabelecimento e cessação da actividade

1 — Se por qualquer título, inclusivamente em resultado de fusão ou absorção, o estabelecimento mudar de proprietário, todas as relações contratuais de trabalho se transmitem ao adquirente, excepto se antes da transmissão o contrato de trabalho já houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente, o adquirente e os profissionais no sentido de estes continuarem ao serviço do transmitente, sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão. Para estes efeitos, deve o adquirente, durante os 21 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho e notificar o pessoal ausente de que deve reclamar os seus créditos. A notificação do pessoal será feita por carta registada com aviso de recepção, quando se trate de ausência em parte certa, ou por anúncio publicado num dos jornais mais lidos na localidade onde se situa o estabelecimento, se a ausência for em parte incerta, e nessa notificação se indicará o prazo durante o qual podem ser reclamados os créditos.

3 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração de um estabelecimento.

4 — Em caso de fusão ou absorção, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos profissionais.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração e mais favoráveis já em vigor, o período normal de trabalho é de trinta e nove e quarenta e quatro horas semanais, respectivamente para empregados de escritório e de comércio e armazém, distribuído de segunda-feira a sábado, devendo, todavia, neste dia terminar até às 13 horas, excepto quanto aos caixeiros, que poderão trabalhar durante as tardes dos três sábados anteriores ao Natal.

2 — O tempo de serviço prestado nas três tardes de sábado referidas no número anterior será compensado por igual período de descanso, a gozar, nunca depois de 31 de Dezembro do ano seguinte, em data a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — O período diário de trabalho deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Os trabalhadores e as entidades patronais poderão beneficiar, respectivamente, de uma tolerância de quinze minutos nas horas de entrada e saída do estabelecimento, sem que, todavia, tal prática se transforme em sistema.

Cláusula 16.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — A prestação de trabalho extraordinário só é obrigatória nos casos previstos na lei. Em qualquer caso, serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário, sempre que o solicitem, os profissionais:

- a) Que tenham prestado mais de sessenta horas extraordinárias ao longo do ano;
- b) Que sejam menores de 18 anos de idade;
- c) Que tenham estado ausentes por doença ou incapacidade física em qualquer dos 20 dias imediatamente anteriores ao dia para o qual se verifique a solicitação;
- d) Que frequentem cursos oficiais ou oficializados e de especialização profissional;
- e) Que sejam dirigentes e delegados sindicais, bem como representantes dos trabalhadores em comissões de segurança, e ainda os que exerçam funções em instituições de previdência ou sejam membros de comissões paritárias;
- f) Que tenham encargos de família, e também os que habitem para além de um raio de 5 km do local de trabalho.

3 — A prestação de trabalho extraordinário não pode exceder duas horas diárias; em caso algum, cento e vinte anuais.

Cláusula 17.^a

Remuneração de trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % se o trabalho for prestado entre as 8 e as 20 horas (diurno);
- b) 100 % se o trabalho for nocturno;
- c) 200 % se o trabalho for prestado no descanso complementar, em domingo ou em feriado obrigatório.

O trabalho extraordinário quando prestado em domingo ou feriado obrigatório confere ao profissional direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda da remuneração prevista.

2 — Para efeitos do número anterior, a retribuição horária normal calcula-se pela seguinte fórmula:

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

em que V é o vencimento mensal global (médio) e HS o número de horas de trabalho semanal.

3 — Para efeitos do n.º 1, qualquer fracção da primeira hora de trabalho extraordinário será considerada como hora completa, não se considerando para tal o disposto no n.º 4 da cláusula 15.^a

4 — Sempre que imediatamente após o termo do horário normal haja lugar a trabalho extraordinário, será concedido pela entidade patronal, para descanso, um intervalo de quinze minutos, sem prejuízo da correspondente remuneração extraordinária.

5 — A obrigatoriedade de descanso total num dos três dias úteis seguintes, prevista na alínea c) do n.º 1, aplica-se qualquer que seja a duração do trabalho extraordinário.

6 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao último dia do mês em que o trabalho foi prestado, com observância do disposto no n.º 3 da cláusula 19.^a

7 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

8 — O profissional tem direito a reclamar em qualquer altura, durante a vigência do contrato, contra o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias, não podendo semelhante reclamação constituir motivo para despedimento.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os profissionais isentos de horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma remuneração especial.

2 — A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal ou feriado nem implica aumento do período de trabalho.

4 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os profissionais de categorias superiores a primeiro-escriturário ou primeiro-caixeiro, com excepção dos caixeiros viajantes, devendo os requerimentos de isenção, acompanhados das declarações de anuência dos profissionais, ser entregues na delegação da Inspeção do Trabalho, para aprovação, com cópia ao Sindicato. Neles deve constar necessariamente a retribuição especial a atribuir.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuição mínima

1 — As retribuições devidas aos profissionais abrangidos por esta convenção colectiva são as que constam do anexo III do presente contrato, considerando-se como parte fixa mínima da retribuição mensal.

2 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do profissional, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na caixa de previdência e o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de cada mês, não podendo o profissional ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

4 — Quando o contabilista ou o guarda-livros, conforme os casos, desempenhe as suas funções em regime de ocupação parcial, será atribuído ao guarda-livros ou ao ajudante de guarda-livros, respectivamente, uma subvenção de 15 % sobre a retribuição mínima. Sempre que na empresa não exista nenhum profissional classificado como ajudante de guarda-livros, a subvenção prevista no período anterior reverterá em benefício do escriturário classificado para o efeito pela entidade patronal.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento, ou quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, têm direito a um abono mensal para falhas de € 17,50.

Cláusula 20.^a

Retribuição dos profissionais que exercem funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição deste, durante o tempo que a substituição durar, excepto se se tratar de substituição não integral durante o período de férias.

2 — Se a substituição durar mais de 150 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

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

2 — O valor de cada diuturnidade é de 750\$.

3 — As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de 750\$ cada uma.

4 — Ficam ressalvadas as situações em que o somatório das diuturnidades e correspondente montante, à data do seu vencimento, seja superior ao número de diuturnidades multiplicadas por 750\$.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores ao serviço terão direito a um subsídio, por ocasião do Natal, correspondente a dois dias e meio da retribuição mensal (parte fixa acrescida da parte variável, quando for caso disso) por cada mês de serviço.

2 — O subsídio previsto nesta cláusula será pago até ao dia 16 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos tenham cessado receberão uma fracção do subsídio proporcional aos meses de serviço.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 24.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 25.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as que se efectuam por forma que o trabalhador se ausente e regresse ao local habitual de trabalho dentro do mesmo dia.

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento das horas extraordinárias pelo tempo que exceda o período normal de trabalho, contando-se para o efeito o tempo necessário para os trajectos.

2 — Para efeito do disposto na alínea a) do número anterior, se a deslocação se efectuar em veículo automóvel, a entidade patronal poderá optar entre:

- a) Colocar à disposição do trabalhador uma viatura, própria da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção de conta dela;
- b) Pagar ao trabalhador o coeficiente de 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido quando ele acorde em utilizar a sua própria viatura.

Cláusula 27.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as que não permitam, nas condições definidas na cláusula 25.^a, a ida e o regresso diário do profissional à sua residência habitual.

2 — O trabalhador só poderá ser abrangido a efectuar grandes deslocações depois de ter definido as respectivas condições de acordo com a entidade patronal, que deverão constar de documento escrito e assinado por ambas as partes. Na falta deste acordo, a recusa do trabalhador de efectuar grandes deslocações não poderá constituir motivo para a aplicação de qualquer sanção ou de despedimento, que, a verificarem-se, serão considerados abusivos nos termos e para os efeitos previstos na lei e neste contrato.

3 — O contrato referido no número anterior conterá cláusulas sobre:

- a) Remuneração especial e despesas de transporte;
- b) Férias dos profissionais deslocados;
- c) Pagamento do tempo de trajecto e espera;
- d) Seguro, no caso de deslocação;
- e) Seguro dos riscos de doença;
- f) Abono para equipamento e vestuário.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

A) Descanso semanal e feriados

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Consideram-se dias de descanso semanal o domingo e o sábado a partir das 13 horas, excepto quanto aos sábados referidos no n.º 1 da cláusula 15.^a

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro (Circuncisão);
- Terça-feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- Segunda-feira de Páscoa;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho (Dia de Portugal);
- 15 de Agosto (Assunção);
- 5 de Outubro (Implantação da República);
- 1 de Novembro (Todos os Santos);
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro (Natal);
- Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal da sede do distrito.

3 — Os feriados facultativos ou pontes concedidos por iniciativa da empresa implicam o pagamento de ordenados, sem compensação.

B) Férias

Cláusula 29.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato será concedido em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva remuneração normal um período mínimo de um mês de férias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias de 10 dias consecutivos quando o início do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil.

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

4 — A época de férias, que terá sempre o seu início em dia útil da semana, deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, devendo em princípio ser fixada entre 1 de Maio e 30 de Outubro e confirmada aos trabalhadores com pelo menos 30 dias de antecedência sobre o seu início.

5 — O plano de férias será obrigatoriamente estabelecido até 15 de Abril de cada ano, o qual será imediatamente afixado para conhecimento de todo o pessoal.

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

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação.

8 — Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador, quando regressar ao serviço da empresa, terá direito, nesse mesmo ano, em função da sua antiguidade, às férias normais e ao respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado.

9 — Terão ainda direito a acumular as férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade neste distrito quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou no território de outros Estados.

10 — Se durante o período de férias o trabalhador adoecer e deste facto der à entidade patronal imediato conhecimento, elas serão interrompidas, permanecendo o direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

11 — A justificação da doença a que se refere o número anterior só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares ou pelos médicos das caixas de previdência, através dos respectivos boletins de baixa

12 — O período completo de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta-se sempre para efeito de antiguidade.

13 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, 15 dias antes do início das férias, um subsídio igual à remuneração do período de férias (parte fixa acrescida da parte variável, quando for caso disso).

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

Cláusula 31.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;
- b) A retribuição correspondente ao período de férias e o subsídio na proporcionalidade do tra-

balho prestado desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

C) Faltas

Cláusula 32.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

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. Quando os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

4 — As faltas, quando previsíveis, serão participadas com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas à entidade patronal logo que possível.

Cláusula 33.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar serviço por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais, doença ou acidente sofrido pelo próprio ou por membros do seu agregado familiar aos quais seja necessário prestar assistência inadiável;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento ou outros a estes inerentes, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 11.^a;
- c) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge, pais, sogros, filhos, genros, noras, enteados, padrasto e madrastra, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de parente ou afim da linha recta ou no segundo grau da linha colateral e outros que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por período de dois dias;
- g) Um dia por motivo da prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino;
- h) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem pessoal ou familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, sem que tal prática se transforme em sistema;
- i) Doação de sangue, um dia;
- j) Pelo tempo necessário no exercício das funções de bombeiro, se estiver inscrito.

2 — Para efeitos das alíneas *d)* e *e)*, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, salvo se tanto suceder depois de decorridos 30 dias sobre a data do falecimento.

Cláusula 34.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas descritas nas alíneas da cláusula anterior, com excepção das da alínea *h)* e das decorrentes de outros motivos ali não compreendidos, não determinam perda de retribuição ou gratificação nem diminuição do período de férias.

2 — Às alíneas *a)* e *b)* da cláusula anterior aplica-se o regime do Decreto-Lei n.º 874/76 e do Decreto-Lei n.º 215-B/75, respectivamente, e suas eventuais alterações.

Cláusula 35.^a

Faltas não justificadas

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 — Tratando-se de faltas 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 meios dias de descanso ou períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — As faltas não justificadas, quando reiteradas, poderão constituir infracção disciplinar.

4 — As faltas injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, podendo, se o trabalhador expressamente o preferir, a falta ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

D) Impedimentos prolongados

Cláusula 36.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o profissional 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 por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Durante o período fixado no número anterior, serão pagas ao seu representante as retribuições normais desde que se prove ter o facto criminoso que lhe é imputado sido praticado no interesse da entidade patronal e por aliciamento desta.

4 — A falta do cumprimento do disposto nos números anteriores implica o direito de o empregado receber, além das remunerações devidas, uma indemnização nos termos do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75 e suas alterações.

Cláusula 37.^a

Regresso do trabalhador

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

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação incorre nas penalidades previstas no Decreto-Lei n.º 372-A/75 e suas alterações.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

A) Trabalho feminino

Cláusula 38.^a

Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até quatro meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de até 90 dias;
- c) Dois períodos, de quarenta e cinco minutos cada um, por dia, sem perda de retribuição, durante a aleitação dos filhos, que poderão ser seguidos ou interpolados, de acordo com a conveniência da trabalhadora;
- d) Dispensa, com perda de vencimento, quando pedida, da comparência até três dias em cada mês ou até cinco dias quando for motivada pela necessidade de prestar assistência a qualquer familiar, em regime de coabitação, que se encontre doente.

B) Trabalho de menores

Cláusula 39.^a

Princípio geral

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

Cláusula 40.^a

Exames médicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normais.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria, devendo esta, se existir, ser confiada à entidade patronal.

Cláusula 41.^a

Formação profissional

1 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

2 — Os menores de 18 anos que frequentem com assiduidade e aproveitamento cursos nocturnos das escolas complementares de aprendizagem nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho uma hora antes do seu início, sem prejuízo da retribuição, do subsídio de férias e do 13.º mês.

3 — Nos termos do estatuto referido no n.º 1 desta cláusula, as empresas podem solicitar às direcções das escolas frequentadas pelos menores ao seu serviço informações acerca da sua assiduidade e aproveitamento.

CAPÍTULO IX

Representação dos trabalhadores na empresa

Cláusula 42.^a

Órgão de colaboração

As entidades patronais facilitarão e apoiarão a criação de órgãos de participação dos trabalhadores na empresa desde que a dimensão da mesma o justifique.

Cláusula 43.^a

Delegados sindicais

1 — O Sindicato outorgante, sempre que o entender conveniente, fará eleger, nos termos dos estatutos do respectivo Sindicato, em escrutínio secreto, um ou mais delegados sindicais, não podendo, porém, haver mais de um delegado por cada grupo ou fracção de 50 trabalhadores.

2 — A entidade patronal proporcionará ao delegado sindical as condições necessárias ao exercício das suas atribuições.

Cláusula 44.^a

Atribuições dos delegados sindicais

O delegado sindical constitui o elemento de ligação entre o Sindicato outorgante e os trabalhadores por ele abrangidos, competindo-lhe divulgar, afixar ou distribuir pelos mesmos publicações exclusivamente sindicais.

CAPÍTULO X

Previdência e abono de família

Cláusula 45.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 46.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de harmonia com o disposto na lei.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 47.^a

Responsabilidades das empresas

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

- a) Respeitar o disposto no contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos mais competentes e habilitados nas admissões e promoção, quando se verificar igualdade das restantes razões de preferência, de acordo com o disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 10.^a;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando sempre a frequência das aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional, podendo a empresa tornar obrigatória a frequência destes cursos com bom aproveitamento para efeito de promoção ou acesso;
- e) Conceder aos trabalhadores que o solicitem, mediante prévio acordo a fixar em cada caso, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

Cláusula 48.^a

Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

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

CAPÍTULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 49.^a

Recompensas

1 — Aos trabalhadores que se distinguirem pela sua competência, zelo, dedicação ou serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito;
- c) Gratificação pecuniária, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 23.^a e 30.^a;
- d) Promoções.

2 — As recompensas previstas nas alíneas b) e seguintes do número anterior serão registadas na folha de serviço do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Demissão.

2 — Para efeito da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder 5 dias por cada infracção, e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

4 — Qualquer processo disciplinar, que só poderá iniciar-se nos 30 dias subsequentes àqueles em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, deverá conter as alegações do trabalhador, devidamente autenticadas pelo mesmo, e qualquer sanção aplicada só pode ser cumprida nos três meses posteriores à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 12 meses ou logo que cesse o contrato de trabalho.

6 — Iniciado o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender o trabalhador se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não poderá suspender o pagamento do respectivo ordenado e quaisquer subsídios a que na altura tenha direito.

7 — A falta ou a irregularidade do processo disciplinar acarreta para a entidade patronal a nulidade de qualquer sanção que venha a ser ou tenha sido aplicada, agravada, se for caso disso, com o pagamento de indemnização por sanção abusiva.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnizações de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 51.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente e com legitimidade contra as condições de trabalho ou contra a violação do presente contrato ou das disposições legais aplicáveis;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 12.^a;
- c) Ter prestado ao Sindicato informações sobre a vida interna da empresa somente respeitantes às condições de trabalho ou matérias inerentes;
- d) Ter posto o Sindicato ao corrente de transgressões às leis de trabalho cometidas pela entidade patronal, ou por quem a represente, sobre si ou sobre os restantes trabalhadores;
- e) Ter prestado informações à Inspeccção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- f) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais;
- g) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento ou de delegados sindicais.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando levada a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea g), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já está, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 52.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal pela violação das leis de trabalho, dá

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicado o disposto na lei;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Os direitos previstos nas alíneas a) e b) do número anterior serão elevados ao dobro, e nunca inferiores à retribuição correspondente a 24 meses de serviço, relativamente a profissionais que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Exerçam funções de dirigentes sindicais, bem como de dirigentes ou representantes dos trabalhadores na Caixa de Previdência e Abono de Família ou outras instituições de previdência ou em comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento e de trabalhadores;
- b) Terem exercido efectivamente aquelas funções há menos de um ano contado desde a data em que cessou o seu desempenho;
- c) Se se tiverem candidatado ao respectivo exercício há menos de um ano contado desde a data da apresentação da candidatura.

Cláusula 53.^a

Para efeitos de aplicação das disposições especiais respeitantes a trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado às funções aludidas na alínea j) da cláusula 11.^a, poderá a entidade patronal exigir dos referidos trabalhadores comunicação por escrito comprovativa desses factos.

Cláusula 54.^a

Garantias da manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para o pessoal, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição do ordenado ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da produção de efeitos deste contrato.

CAPÍTULO XIV

Comissões paritárias

Cláusula 55.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — 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.

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

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da data de publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

ANEXO I

Categorias profissionais

A) Profissionais de escritório

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

2 — *Chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de secção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

3 — *Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que mais bem respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível economicamente utilizar um sistema de tratamento automático de informação,

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

4 — *Contabilista*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livro 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 balançetes 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. É 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.

5 — *Programador*. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, 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).

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

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

8 — *Guarda-livros*. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos 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.

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

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

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

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

13 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhe 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.

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

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

16 — *Ajudante de guarda-livros*. — É o trabalhador que executa, sob orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros, com vista a auxiliá-lo, várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.

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

18 — *Operador de telex*. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex: transcreve as mensagens e efectua as preparativas necessárias para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção de material para o normal funcionamento do serviço.

19 — *Perfurador-verificador*. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento auto-

mático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

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

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

22 — *Estagiário*. — É o trabalhador que coadjuva o escriturário ou profissionais com categorias equiparadas, preparando-se para o exercício dessa função.

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

24 — *Telefonista*. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente do serviço telefónico.

25 — *Contínuo*. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote quando é menor de 17 anos de idade.

26 — *Guarda*. — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

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

28 — *Paquete*. — É o trabalhador menor de 17 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

29 — *Servente de limpeza*. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações dos escritórios e dos estabelecimentos.

B) Profissionais de comércio e armazém

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

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

3 — *Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que coadjuva os caixeiros, estagiando para essa categoria.

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

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

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

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

8 — *Caixeiro viajante.* — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas. Pode ser designado

segundo o género dos produtos que vende e a categoria profissional, nomeadamente promotor de vendas.

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

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

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

12 — *Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

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

14 — *Embalador manual.* — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas; dobra, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças em caixas ou grades, manobrando, se necessário, guias ou outros aparelhos de elevação; arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de tratamento; fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agrafos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de os embalar, e proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos; precintas, pregos, rebites ou cordéis, e demarcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

15 — *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.

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

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

o superior hierárquico na organização material do armazém.

18 — *Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

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

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

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

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

23 — *Prospector de vendas ou mercados.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

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

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

C) Profissionais de relojoaria e ourivesaria

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

Técnico de reparação de ourivesaria. — É o profissional que concerta artefactos de metal preciosos destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

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

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

D) Motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de um veículo automóvel (pesado ou ligeiro), zela pela sua conservação e limpeza, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

A comissão paritária pode autorizar a criação de outras categorias, indicando, para efeitos de retribuição, a qual, de entre as previstas, se devem equiparar.

ANEXO II

Quadro base para a classificação dos escriturários e caixeiros

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário e primeiro-caixeiro	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundo-escriturário e segundo-caixeiro	-	1	1	1	2	2	2	2	3	3
Terceiro-escriturário e terceiro-caixeiro	1	1	2	2	2	3	3	4	4	4

Quadro base para a classificação dos cobradores, contínuos e porteiros

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Nota. — As empresas que tenham mais de 10 profissionais a ao seu serviço seguirão na proporção base indicada.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações — Euros
1	Director de serviços Analista de sistemas	598,21
2	Chefe de escritório Chefe de serviços Chefe de divisão Contabilista Tesoureiro Programador Gerente comercial	576,95
3	Chefe de vendas Encarregado geral	537,06
4	Chefe de secção Inspector administrativo Guarda-livros Programador mecanográfico Caixeiro-encarregado Inspector de vendas Encarregado de armazém Chefe de compras	521,11
5	Correspondente em língua estrangeira ... Esteno-dactilógrafo Caixa de escritório Caixeiro chefe de secção Secretário de direcção Oficial encarregado de ourivesaria/relojoaria	515,78

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações — Euros
6	Primeiro escriturário Operador mecanográfico Ajudante de guarda-livros Primeiro-caixeiro, prospector de vendas Técnico de vendas Caixeiro viajante Fiel de armazém Motorista de pesados Oficial de 1.ª de ourivesaria/relojoaria ...	481,23
7	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Segundo-caixeiro Caixeiro de praça Caixeiro de mar Conferente Demonstrador Motorista de ligeiros	462,61
8	Oficial de 2.ª de ourivesaria/relojoaria ... Terceiro escriturário Terceiro caixeiro Operador de telex Propagandista Telefonista Cobrador Ajudante de motorista Oficial de 3.ª de ourivesaria/relojoaria ...	420,08
9	Caixa de comércio Distribuidor Embalador Operador de máquinas de embalar Servente Estagiário ou caixeiro-ajudante (durante um ano) (*)	401,46
10	Dactilógrafo do 3.º ano Estagiário do 3.º ano Contínuo de 1.ª Porteiro de 1.ª Guarda	376,57
11	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Contínuo de 2.ª Porteiro de 2.ª Praticante de ourivesaria/relojoaria	376,57
12	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Aprendiz do 4.º ano de ourivesaria/relojoaria	376,57
13	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Servente de limpeza Paquete de 16 anos Praticante do 2.º ano Praticante de armazém do 2.º ano Aprendiz dos 2.º e 3.º anos de ourivesaria/relojoaria	376,57
14	Paquete de 15 anos Praticante de caixeiro do 1.º ano Praticante de armazém do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano de ourivesaria/relojoaria	376,57

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações — Euros
15	Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana)	186,11
16	Servente de limpeza (uma hora por dia) . . .	3,75

(*) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 anos ou mais terá a categoria de caixeiro-viajante ou de estagiário, conforme se prepare para profissional de caixeiro ou escriturário, durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 25 000 empresas e 120 000 trabalhadores.

24 de Março de 2004.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Ricardo Videira — Nuno Oliveira, mandatários.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

Albertino de Oliveira, mandatário.

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

Albertino Oliveira, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

Jacinto Delfim Bastos Ferreira Martins, mandatário.

Depositado em 3 de Maio de 2004, a fl. 57 do livro n.º 10, com o registo n.º 28/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003, abrange as empresas do comércio a retalho (CAE 52112, 52120, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52621, 52622 e 52623) filiadas na Associação Comercial do Distrito de Viseu e na Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul e, por outro,

os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Viseu.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo v.

4 — Os outorgantes obrigam-se a recorrer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiados nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 863 empresas e 398 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

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

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

4 — A denúncia do clausulado do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue, assinada pelas partes subscritoras.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio até 90 dias antes de terminar o prazo referido no n.º 4 às partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

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

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

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

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

10 — Na reunião protocolar deve ser definido qual(ais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 13.^a

Duração do período de férias

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

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

3 — A duração das férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas justificadas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

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

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

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

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

9 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 17.^a-A

Feriados

1 — a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal da localidade;
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao domingo de Páscoa.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 34.^a

Retribuições mínimas

10 — Subsídio de alimentação:

- a) Os trabalhadores, caso as empresas não forneçam refeições, têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 2 por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já aplicados;
- b) (*Mantém-se.*)

11 — [Subsídio de alimentação por trabalho ao sábado à tarde] Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado à tarde, nos termos previstos na cláusula 10.^a, será pago um subsídio de alimentação de € 5,50 por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

13 — Diuturnidades:

- a) As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas de uma diuturnidade de € 7,40 por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de cinco diuturnidades;

Cláusula 38.^a

Grandes deslocações no continente

- a)
- b) A uma verba diária fixa para a cobertura das despesas correntes de € 3 nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e de € 4,50 quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia.

Cláusula 39.^a

Grandes deslocações fora do continente

2— A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária de € 9 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e refeição.

ANEXO V

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Acrescentar ao nível 7 a categoria de distribuidor.

ANEXO VI

Quadros mínimos de densidades

A) Caixeiros, operadores e escriturários

Número de caixeiros, operadores e escriturários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caixeiro, operador e escriturário (com mais de oito anos)	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Caixeiro, operador e escriturário (de quatro a oito anos)	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Caixeiro, operador e escriturário (até quatro anos)	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

ANEXO VII

Retribuições certas mínimas

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)

Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
I	Gerente comercial Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório Técnico oficial de contas/contabilista	633
II	Chefe de secção (esc.) Programador Programador informático Técnico de contabilidade Tesoureiro Correspondente em línguas estrangeiras Chefe de vendas Chefe de compras	528
III	Caixeiro chefe de secção Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Inspector de vendas Operador encarregado de supermercado Encarregado de loja Escriturário principal	505
	Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Cortador de 1. ^a Operador de supermercado de 1. ^a Fiel de armazém Expositor Decorador Esteno-dactilógrafo Caixa de escritório	

Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
IV	Motorista de pesados Técnico de reparação de electrodomésticos de 1. ^a Empregado de agência funerária de 1. ^a Técnico de vendas ou vendedor especializado sem comissões Promotor de vendas sem comissões Vendedor sem comissões Prospector de vendas sem comissões Caixeiro-viajante sem comissões Caixeiro de praça sem comissões	460
V	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Cortador de 2. ^a Operador de supermercado de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade Caixa de balcão Empregado de agência funerária de 2. ^a Técnico de reparação de electrodomésticos de 2. ^a Conferente de supermercado Motorista de ligeiros	428
VI	Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Cortador de 3. ^a Operador de supermercado de 3. ^a Embalador Rotulador Empilhador Ajudante de motorista Técnico de vendas ou vendedor especializado com comissões Promotor de vendas com comissões Vendedor com comissões Caixeiro-viajante com comissões Caixeiro de praça ou praticista com comissões Prospector de vendas com comissões	398
VII	Telefonista Recepcionista Apontador Porteiro Guarda Contínuo Cobrador Vigilante Servente Trabalhador de limpeza Distribuidor	(a) 379,50 (b) 2,30
VIII	Caixeiro-ajudante do 3.º ano Cortador-ajudante do 3.º ano Estagiário do 3.º ano	379
IX	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Cortador-ajudante do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	377,50
X	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Cortador-ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	377
XI	Praticante de caixeiro do 3.º ano Paquete do 3.º ano	376
XII	Praticante de caixeiro do 2.º ano Paquete do 2.º ano	375

Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
XIII	Praticante de caixeiro do 1.º ano Paquete do 1.º ano	370
XIV	Guarda-livros em regime livre (uma hora diária ou um dia por semana)	148

Viseu, 25 de Março de 2004.

Pela Associação Comercial do Distrito de Viseu:

José Alberto Marques Oliveira, presidente da direcção.
Agostinho Ferreira Nunes, vice-presidente da direcção.

Pela Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul:

José Alberto Marques Oliveira, mandatário.
Agostinho Ferreira Nunes, mandatário.

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

Joaquim José Fortes Serrão, mandatário e membro da direcção nacional do CESP.
Pedro Manuel de Lima Seromenho, mandatário e membro da direcção regional da Beira Centro do CESP.
Vasco da Silva Lopes, mandatário e membro da direcção local de Viseu do CESP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003, abrange as empresas do comércio a retalho (CAE 52112, 52120, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52621, 52622, 52623) filiadas na Associação Comercial do Distrito de Viseu e na Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Viseu.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo v.

4 — Os outorgantes obrigam-se a recorrer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiados nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 863 empresas e 398 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

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

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

4 — A denúncia do clausulado do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue, assinada pelas partes subscritoras.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio até 90 dias antes de terminar o prazo referido no n.º 4 às partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

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

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

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

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

10 — Na reunião protocolar deve ser definido qual(ais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso em qualquer das profissões previstas neste contrato serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão será:

- Para profissionais do comércio, de escritório e correlativos — 16 anos;
- Para cobradores e guardas — 18 anos.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão de trabalhador de comércio com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a caixeiro-ajudante ou cortador-ajudante.

4 — A admissão de trabalhadores que já tenham exercido a profissão dentro do mesmo ramo de actividade será obrigatoriamente feita para categoria de nível igual ou superior ao da última que o profissional tinha e que será comprovada por documento passado pelo respectivo sindicato.

5 — O disposto no número anterior só poderá ser derogado mediante declaração de acordo subscrita pelo trabalhador interessado, que deverá, previamente, merecer parecer escrito favorável do Sindicato.

6 — É permitida a celebração de contratos a termo nos termos e condições legais.

7 — Aos trabalhadores contratados a termo serão aplicadas as disposições do presente CCT e as demais condições de trabalho e regalias vigentes.

8 — Os trabalhadores admitidos no primeiro emprego com mais de 21 anos de idade ingressarão nas categorias de terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cortador de 3.^a, ficando sujeitos a um período experimental de três meses, com excepção daqueles que apresentem certificado de formação profissional passado por entidade reconhecida oficialmente.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão será feita a título experimental por um período de 60 ou 90 dias, conforme a empresa tenha mais ou menos de 20 trabalhadores:

- a) Para as profissões qualificadas em que o trabalhador exerça cargos de complexidade técnica e de elevado grau de responsabilidade, o período previsto poderá ser alargado até 180 dias, mediante acordo escrito.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

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

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa onde veio.

6 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns ou, ainda, em resultado de fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 5.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as suas funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo IV.

2 — As empresas que à data de entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações profissionais diferentes das mencionadas no anexo IV terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo.

Cláusula 6.^a

Mapa de quadro de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a preencher, publicitar e enviar, durante o mês de Novembro, o mapa do quadro de pessoal ou impresso cujo modelo seja aprovado pelas entidades competentes às seguintes instituições:

- a) IDICT — Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho;
- b) Associações representativas dos empregadores e às associações representativas dos trabalhadores com assento no Conselho Económico e Social.

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas à delegação do IDICT, de preferência através do Sindicato.

3 — O não cumprimento desta cláusula, designadamente o não envio do mapa, a afixação por prazo inferior ao determinado, a afixação de cópia diferente do mapa enviado e as falsas declarações, constitui contra-ordenação ao disposto no Decreto-Lei n.º 332/93, com a punição prevista nos termos do Decreto-Lei n.º 491/85, de 26 de Novembro, com aplicação das respectivas coimas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal

Profissionais do comércio:

- a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais caixeiros;
- b) Havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção, quando haja três ou mais caixeiros em cada secção;
- c) O lugar de caixeiro-encarregado poderá ser preenchido no estabelecimento ou secção diferenciada, pela entidade patronal ou um dos seus sócios gerentes, sempre que estes exerçam, com efectividade, as funções próprias de balcão;
- d) A entidade patronal não conta para efeitos do disposto na alínea i), «Quadro de densidade»;

- e) Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b), é obrigatória a atribuição de tal categoria ao profissional que dirija secção própria, salvo se o número de caixeiros for inferior a três;
- f) Nos estabelecimentos de venda em que não haja empregados com funções exclusivas de caixa pode esse cargo ser cometido a algum ou alguns dos empregados a quem a entidade patronal determinar;
- g) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro profissional, ou, ainda, quando em dias de movimento excepcional se verifique tal necessidade, sem prejuízo das funções que lhe são inerentes;
- h) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o profissional substituído pela entidade patronal ou os seus sócios gerentes ou, ainda, por outro profissional, desde que se encontre devidamente habilitado para o exercício daquelas funções;
- i) Na classificação dos trabalhadores que exerçam funções de caixeiros e caixeiros-ajudantes ou cortadores e cortadores-ajudantes será observada a proporção estabelecida no quadro base de densidade (anexo VI), podendo o número de primeiros e segundos ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;
- j) Não será de considerar a densidade estabelecida no quadro referido na alínea anterior sempre que haja lugar a promoções obrigatórias;
- k) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2+ (25% dos trabalhadores constantes do quadro de densidade dos caixeiros ou cortadores), fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- l) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;
- m) As entidades patronais que não tenham qualquer profissional ao seu serviço poderão admitir um praticante ou um caixeiro-ajudante.

Profissionais de escritório:

- a) Nos escritórios com mais de 25 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente;
- b) O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20% do número total de profissionais de escritório;
- c) Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30% para os primeiros-escriturários, 30% para os segundos-escriturários e 40% para os terceiros-escriturários;
- d) O número de estagiários, tomados em conjunto, não poderá exceder os 50% do número de escriturários;
- e) As entidades patronais de reduzido movimento poderão admitir ao seu serviço um pacote ou um estagiário.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Os pacotes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, con-

soante disponham ou não das habilitações legais mínimas de ingresso para o profissional de escritório.

2 — Os contínuos, porteiros, guardas, vigilantes e telefonistas, que possuam as habilitações legais mínimas, serão promovidos a terceiros-escriturários logo que iniciem tarefas administrativas.

3 — Os praticantes de caixeiro e os praticantes de cortador serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes ou cortadores-ajudantes logo que completem três anos de prática ou 18 anos de idade.

4 — Os caixeiros-ajudantes e os cortadores-ajudantes, após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão automaticamente a terceiros-caixeiros ou cortadores de 3.^a, sendo reduzido para dois anos o tempo de permanência, sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

5 — Os estagiários, após três anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

6 — Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros, os cortadores de 3.^a e de 2.^a e os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários serão promovidos à categoria profissional imediata após três anos de permanência na categoria.

§ único. Para os previstos nesta cláusula, contar-se-á o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da publicação deste contrato colectivo de trabalho.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 9.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será o seguinte:

- a) Para os trabalhadores de escritório: trinta e nove horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado até às 13 horas, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados nas empresas;
- b) Para os trabalhadores do comércio: quarenta horas semanais de segunda-feira a sábado.
§ único. Aos trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor do presente contrato aplica-se o horário de quarenta horas, de segunda-feira a sábado às 13 horas;
- c) Restantes profissionais do sector: quarenta horas.

2 — O regime previsto no número anterior não prejudica outros mais favoráveis já em vigor.

3 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio dia ou um dia de descanso semanal complementar, conforme o período normal de trabalho semanal fixado no n.º 1.

4 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo.

5 — Nos meses de Dezembro e da Páscoa ou em épocas de especial interesse turístico poderão ser praticados horários especiais, nos termos do anexo I.

6 — A entidade patronal poderá conceder a isenção de horário de trabalho aos trabalhadores em que a respectiva função em concreto o justifique mediante um acréscimo de 25% ao seu salário base.

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

Cláusula 10.^a

Trabalho ao sábado de tarde

1 — Os trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor do presente contrato, por acordo escrito livremente celebrado com a entidade patronal, nos termos do anexo II, poderão acordar para trabalhar aos sábados de tarde.

2 — Aos trabalhadores que trabalhem aos sábados de tarde é garantido, sem prejuízo de outros mais favoráveis, o direito a gozar dois dias de descanso por semana, sendo um deles obrigatoriamente ao domingo e o outro de forma rotativa, entre segunda-feira e sábado.

Contudo, por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso complementar poderá ser gozado em dois meios dias, sendo um deles fixo.

3 — A compensação em tempo prevista no n.º 2 pode, por acordo escrito entre as partes interessadas, ser substituída pelo pagamento em dobro do trabalho prestado nas tardes de sábado.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo e ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Nos períodos de balanço, se houver necessidade de prestação de trabalho extraordinário, deverá ser elaborada escala de serviço e enviada com a antecedência mínima de oito dias ao Sindicato para aprovação.

4 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, nem ultra-

passar o máximo de duzentas horas de trabalho suplementar por ano.

5 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75% da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 100% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100% se o trabalho for nocturno, considerando-se nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas;
- d) 100% se o trabalho for prestado em dias de feriados e de descanso semanal.

6 — O trabalho prestado em dias de feriado ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes, à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

7 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho, onde, antes do início da sua prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador, imediatamente a seguir ao seu termo.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 13.^a

Duração do período de férias

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

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

3 — A duração das férias é aumentada, no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — 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.

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

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

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

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

9 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 14.^a

Retribuição e subsídio de férias

Acordado o seguinte articulado:

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

3 — A retribuição das férias bem como este subsídio beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

4 — Aos trabalhadores que afirmam retribuição mista, isto é, composta de uma remuneração certa e de uma variável, deverá considerar-se a parte certa acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato se inferior a 12 meses.

Cláusula 15.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época das férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, consideradas que sejam a exigência de serviço, a antiguidade e as conveniências do trabalhador.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal ou num dia de feriado.

4 — As férias, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, podem ser gozadas em dois períodos.

5 — A marcação dos períodos será do interesse das partes, trabalhador e entidade patronal, podendo a entidade patronal marcar um desses períodos nos termos do n.º 1 desde que com duração não superior a 11 dias úteis, sendo o restante período de opção do trabalhador.

6 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

8 — Em tudo o que esta convenção for omissa aplicam-se os Decretos-Leis n.º 874/76, de 28 de Dezembro, e 397/91, de 16 de Outubro, e a Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto.

Cláusula 16.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado no direito a férias

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

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

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

Cláusula 17.^a

Férias e serviço militar ou cívico

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar ou cívico gozará as férias a que tenha direito antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência de 60 dias.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio.

No ano do regresso do cumprimento do serviço militar ou cívico, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

Cláusula 17.º-A

Feridos

1 — a) São, para todos os efeitos, considerados feridos, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal da localidade;
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

Cláusula 18.ª

Faltas

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — Para efeitos do número anterior, haverá um livro de faltas onde serão registados todos os períodos de ausência não justificados e que deverá ser rubricado pelo trabalhador.

Cláusula 19.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — As faltas justificadas determinam o pagamento obrigatório ou não por parte da entidade patronal, conforme os casos.

I — Faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade patronal:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastrós;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinotos, próprios ou do cônjuge, irmãos, cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As dadas durante cinco dias por nascimento de filhos, desde que não participadas pela segurança social;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissões de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecidos neste contrato ou na respectiva legislação;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

g) As dadas durante o tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;

h) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da segurança social;

i) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;

j) Pelo tempo considerado necessário para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovada.

II — Faltas justificadas que não determinam pagamento obrigatório por parte da entidade patronal:

a) As motivadas por doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;

b) As motivadas por acidente de trabalho;

c) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;

e) As motivadas por detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva, resultante da decisão condenatória;

f) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

3 — As faltas previstas no n.º I, a), terão de ser comunicadas com 10 dias de antecedência.

4 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

5 — Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica e, no próprio dia que regressa ao serviço, preencher e entregar, em duplicado, o documento de «comunicação de falta».

6 — O documento de «comunicação de falta» a que se refere o número anterior (que obedecerá ao modelo

do anexo . . .), obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pela entidade patronal a pedido do trabalhador e elaborado em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e o duplicado, depois de visado no prazo de quarenta e oito horas, será entregue ao trabalhador.

Cláusula 20.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador expressamente o preferir, a perda de retribuição poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — A redução no período de férias não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Impedimento prolongado

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

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

3 — O trabalhador retomar o serviço nos 15 dias subsequentes à sua apresentação em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo, reassumindo as suas funções na mesma categoria ou classe que possuía à data da incorporação.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 22.^a

Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causa objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- g) Por inadaptação do trabalhador.

Cláusula 23.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

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

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

4 — No prazo de dois dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação de contratos de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector do trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 4 a 6.

Cláusula 24.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

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

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

Cláusula 25.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou com justa causa

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

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

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

Cláusula 26.^a

Inadaptação

A entidade patronal pode cessar o contrato de trabalho com fundamento na adaptação do trabalhador no posto de trabalho, nos termos do Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de Outubro.

Cláusula 27.^a

Justa causa

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, três seguidas ou seis interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 28.^a

Processo

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — Nos termos da lei, o tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão, nos termos da lei, só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

11 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20 aplica-se o disposto no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 29.^a

Nulidade do despedimento

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 30.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte,

a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 31.^a

Rescisão sem aviso prévio

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 25.^a

Cláusula 32.^a

Responsabilidade civil ou penal

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da referida cláusula não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 33.^a

Acção de indemnização por falta de aviso prévio

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 26.^a, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 34.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo VII.

2 — a) Aos trabalhadores técnicos de vendas, com as categorias de vendedor, prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível 6 do anexo VII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível 4 do referido anexo.

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspector de vendas que auferirem retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente do nível 3 do anexo VII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível seu nível.

c) Aos trabalhadores chefes de vendas com a categoria de técnico de vendas que auferirem retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível 4 do anexo VII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante no nível 6 do referido anexo.

d) O disposto nas alíneas b) e c) entra em vigor após a data da publicação desta revisão contratual e só se aplicará para futuras admissões naquelas categorias profissionais.

3 — O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times n}$$

sendo o *Rm* o valor da remuneração mensal e o *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro percorrido.

5 — Os vendedores que exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes e que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro, sendo-lhes garantido um mínimo de 750 km mensais.

6 — As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

7 — Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamento terão direito, mensalmente, a um abono de falhas de 4% sobre a remuneração efectivamente paga para a categoria.

8 — Este subsídio deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

9 — Os vendedores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada por cada quilómetro percorrido.

10 — a) Subsídio de alimentação — os trabalhadores, caso as empresas não forneçam refeição, têm direito

a um subsídio de alimentação, no valor de € 2 por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

b) O trabalhador tem direito ao subsídio de alimentação desde que perfaça, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho.

11 — [Subsídio de alimentação por trabalho ao sábado à tarde] Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado à tarde, nos termos previstos na cláusula 10.^a, será pago um subsídio de alimentação de € 5,50, por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

12 — O subsídio de refeição referido no número anterior será obrigatoriamente revisto anualmente, aplicando-se a percentagem média do aumento salarial.

13 — Diuturnidades:

- a) As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas de uma diuturnidade de € 7,40 por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de cinco diuturnidades;
- b) Para efeitos do número anterior, conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da publicação do presente contrato;
- c) As diuturnidades previstas no n.º 1 poderão deixar de ser concedidas se, entretanto, a melhoria do respectivo ordenado concedido voluntariamente pela entidade patronal já for superior ao valor das diuturnidades;
- d) No caso de promoções facultativas, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior àquela a que teria direito pela aplicação das diuturnidades a que se refere os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado, no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6 — Dada a natureza da retribuição diferida, no respectivo ano civil, deste subsídio, será o seu montante reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for:

- a) Superior a 15, em caso de doença comprovada por baixa;
- b) Superior a 5, noutros casos.

Cláusula 36.^a

Deslocações — Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, e numa distância não superior a 30 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo no serviço da empresa, esta obriga-se a pagar por cada quilómetro percorrido 0,30 do preço de 1 l da gasolina utilizada que vigorar. (O disposto neste número não se aplica aos trabalhadores cujo regime se encontra previsto nos n.º 4, 5 e 9 da cláusula 34.^a)

5 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

Cláusula 37.^a

Pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- c) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho;
- d) Nas empresas instaladoras eléctricas, os trabalhadores terão direito ao pagamento das refeições a que houver lugar, desde que a deslocação se opere para fora do concelho onde está sediada a empresa.

Cláusula 38.^a

Grandes deslocações no continente

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações no continente:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de € 3 nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de € 4,50 quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;

- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;
- e) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas desde que o dia seguinte seja dia de trabalho.

Cláusula 39.^a

Grandes deslocações fora do continente

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente, os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedem o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de € 9 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

CAPÍTULO VII

Direitos e deveres das partes — Disposições gerais

Cláusula 40.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial e segredos comerciais;
- g) Desempenhar, na medida do possível e mediante acordo, os serviços dos colegas que se encontrem em gozo de férias ou doentes.

Cláusula 41.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, salvo o disposto na cláusula seguinte, quanto a serviços temporários;
- d) Dispensar os trabalhadores em funções em instituições de previdência, associações sindicais ou outras de carácter social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional;
- e) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Indicar para o lugar de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- h) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- i) As empresas obrigam-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respectivos mapas, desde que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei;
- j) Facilitar a formação profissional dos trabalhadores;
- k) Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, bem como a declaração referida no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 183/77, de 5 de Maio, que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

Cláusula 42.^a

Substituições temporárias

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, de serviços compreendidos em grau ou categoria profissional inferior à sua, desde que não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — Se a entidade patronal encarregar o trabalhador de serviços compreendidos em grau ou categoria superior à sua, o trabalhador, além de ter direito ao tratamento correspondente durante a execução desses serviços, adquirirá, o pleno direito e a título definitivo,

este grau ou categoria se se mantiver na execução dos serviços durante 180 dias seguidos, num ano, e ou 270 dias interpolados, no espaço de dois anos.

3 — Sempre que um trabalhador execute habitualmente serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

Cláusula 43.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta;
- c) Baixar a categoria profissional ou classe de trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- i) Impedir a frequência, com aproveitamento, de cursos complementares de formação escolar que o trabalhador já possua e que sejam compatíveis com a manutenção na profissão, mesmo com o prejuízo do tempo de serviço, e a prestação de provas de exame nos mesmos estabelecimentos;
- j) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- k) Opor-se, por qualquer forma, ou aplicar sanções de qualquer tipo, não justificadas, ao trabalhador que desempenhe cargos de delegado sindical, dirigente sindical ou dirigente da previdência, nos termos da legislação em vigor;
- l) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical.

Cláusula 44.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá

direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4 — Para efeitos do n.º 2, deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

Cláusula 45.^a

Transferência do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores ao da transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente, ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

CAPÍTULO VIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 46.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal não tem o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

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

Cláusula 48.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa.

Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;
- b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;
- c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;
- d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;
- e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5 — A actividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 49.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções

consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6 — A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.

7 — Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

Cláusula 50.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, ou doze, se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;
- b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto da alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos dois dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 51.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito de:

- a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;
- b) Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente.

2 — Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3 — As reuniões referidas na alínea b) do n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 52.^a

Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, tratando-se de empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 53.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Licença de maternidade:

- a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os res-

tantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

- b) Para todos os efeitos, aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto;
- c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea a) é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) O período de licença a seguir a aborto terá a duração de 14 a 30 dias.

2 — Outros direitos da mãe:

- a) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar metade das suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade;
- b) Durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição;
- c) Durante o período de gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno;
- d) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- e) Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, a trabalhadora tem o direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

3 — Direitos do pai:

- a) Quando ocorrer o nascimento de um(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando, assim, perda de quaisquer direitos;
- b) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 90 dias de maternidade, não

imediatamente subsequentes ao parto, poderão ser gozados pelo pai;

- c) Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele que a mãe ainda tinha direito;
- d) A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

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

Cláusula 54.^a

Protecção de despedimento

A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovido pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério da Segurança Social e Trabalho, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

1 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

2 — O parecer referido no primeiro parágrafo deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

3 — Se o parecer referido no primeiro parágrafo for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

4 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

Cláusula 55.^a

Direitos especiais dos menores

1 — As entidades patronais devem cumprir em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

2 — Aos menores de 18 anos não pode ser exigida a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

3 — Fica vedado aos menores com a categoria de praticantes a carga e descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

4 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 56.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — As entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora os trabalhadores-estudantes e durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — Os trabalhadores devem, sempre que lhes seja solicitado pela entidade patronal, entregar documento comprovativo em como frequentam um estabelecimento de ensino, bem como mapa da sua assiduidade, podendo no entanto a entidade patronal, se assim o entender, ela própria solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores, este tipo de informações.

4 — 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.

Cláusula 57.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

- a) Por cada disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, 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 uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimento, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações

e do horário das provas de exames ou da avaliação de conhecimentos.

Cláusula 58.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com os planos 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 serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

Cláusula 59.^a

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 de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

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

Cláusula 60.^a

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste capítulo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste capítulo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento pelo menos metade das disciplinas do ano escolar que frequentou.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 61.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 62.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas especiais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão nomeadamente as seguintes regras:

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escada principais das respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas por sexos, sempre que possível;
- b) Disporem de água canalizada;
- c) Serem iluminadas e ventiladas;
- d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;
- g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

Cláusula 63.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em casos de incapacidade parcial, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente passe a desempenhar.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 64.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período máximo de cinco dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeitos da graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 65.^a

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido, por escrito.

Cláusula 66.^a

Caducidade do procedimento disciplinar e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar do conhecimento dos factos constitutivos da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 67.^a

Execução das sanções

A execução das sanções terá lugar no prazo de 90 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

Cláusula 68.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido, nos termos da cláusula 10.^a;

- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 69.^a

Presunção da abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 70.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências: se consistiu em multa ou suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 71.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 72.^a

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Toda a restante matéria que diga respeito à cessação do contrato de trabalho, nomeadamente causas de rescisão, indemnizações, trâmites do processo disciplinar, etc., será regulada nos termos deste CCT e da lei.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 73.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação da associação sindical outorgante.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindical junto da comissão paritária poderão fazer-se

acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 74.^a

Competência

Compete à comissão paritária, nomeadamente:

- a) Interpretar as cláusulas do CCT para o comércio retalhista do distrito de Viseu;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 75.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros de cada parte.

2 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

3 — Tais deliberações, após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, mas sem direito a voto.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.^a

Redução de remunerações

1 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às previstas na presente convenção colectiva desde que, por motivo de dificuldades económicas ou financeiras devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos na empresa, consultado o sindicato representativo.

2 — Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

Cláusula 77.^a

Reclassificação

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

Manutenção dos direitos e regalias

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

2 — As partes contratantes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, no seu conjunto, como mais favorável aos trabalhadores.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais vigentes ou futuras que importem tratamento mais favorável para o trabalhador.

4 — Nos aspectos em que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que a cláusula 74.^a defere na comissão paritária.

ANEXO I**Horários especiais de funcionamento do comércio****I — Natal**

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar nas tardes dos sábados de Dezembro anteriores ao dia de Natal.

b) O trabalho previsto na alínea a) será compensado da seguinte forma: as tardes dos dois sábados que antecedem a véspera de Natal serão compensados com o descanso durante todo o dia 26 de Dezembro do ano em curso e 2 de Janeiro do ano seguinte. Se alguns destes dias coincidir com o dia de descanso obrigatório, a compensação nos termos previstos far-se-á no dia útil imediatamente a seguir. Cada uma das tardes dos restantes sábados será compensada com o direito a um dia (por inteiro) de descanso, que será gozado até 31 de Janeiro do ano seguinte ou pago nos termos do n.º 3 da cláusula 10.^a

c) As compensações previstas na alínea anterior não são devidas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde, ao abrigo do disposto da cláusula 10.^a

II — Páscoa

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar na Sexta-Feira Santa.

b) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa será compensado com o descanso durante todo o dia na segunda-feira imediatamente a seguir ao domingo de Páscoa.

c) Os trabalhadores poderão, ainda, prestar serviço na tarde de sábado de Páscoa mediante o pagamento em dobro desse trabalho suplementar.

III — Épocas de especial interesse turístico

Em épocas de especial interesse turístico, para além das acima referidas, poderão ser praticados horários especiais, mediante prévio acordo entre as partes aqui outorgantes.

ANEXO II**Acordo para trabalhar ao sábado de tarde**

1 — . . . , trabalhador ao serviço da firma . . . , acorda para trabalhar aos sábados de tarde, nos termos previstos na cláusula 10.^a do CCT para o comércio retalhista do distrito de Viseu.

2 — Regime de descanso complementar n.º 2 da cláusula 10.^a

3 — Opta por:

a) Dois dias completos de descanso complementar, sendo um obrigatoriamente o domingo e o outro o dia . . . ;

b) Um dia completo de descanso, que será obrigatoriamente o domingo e dois meios dias, sendo um obrigatoriamente fixo e o outro fixo ou rotativo, conforme acordo. Assim:

i) Meio dia fixo: . . . ⁽²⁾; . . . ⁽³⁾;

ii) Meio dia rotativo: . . . ⁽⁴⁾; . . . ⁽⁵⁾ .

. . . , . . . de . . . de . . .

O Trabalhador, . . .

A Entidade Patronal, . . .

⁽¹⁾ Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira. O dia que aqui vier a ser fixado por acordo poderá ser fixo ou rotativo.

⁽²⁾ Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira.

⁽³⁾ Inscrever o período da manhã ou de tarde.

⁽⁴⁾ Inscrever o dia da semana de segunda-feira a sexta-feira. Este meio dia poderá, por acordo, ser também fixo.

⁽⁵⁾ Inscrever o período da manhã ou de tarde.

ANEXO III**Documentos para justificação de falta****Comunicação de falta**

(a preencher pelo trabalhador)

Original (fl. 1).

Nome . . . , n.º . . .

Profissão . . . , sector . . .

Comunica que (deseja faltar/faltou) ao serviço no seguinte período:

(De/em) . . . / . . . / . . . a . . . / . . . / . . . das . . . às . . . horas.

Por motivo de . . .

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição ;

Justificadas sem retribuição ;

Licença sem retribuição .

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

Sim ;

Não .

. . . (data).

. . . (assinatura).

Nota. — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação

(Destacável.)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em . . . / . . . / . . . pelo trabalhador . . . referente ao período de . . .

. . . / . . . / . . .

(A entidade patronal)
Original (fl. 1 v.º)
(a preencher pela entidade patronal)
Informação dos serviços . . .
.../.../...

Decisão:

A falta considera-se:

- Justificada com retribuição ;
- Justificada sem retribuição ;
- Injustificada sem retribuição ;
- Injustificada com desconto nas férias ;
- Licença sem retribuição ;

.../.../...

... (assinatura e carimbo)

ANEXO IV

Profissões e categorias profissionais

Profissionais de comércio e similares

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta de outrem.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial na ausência e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que organiza, coordena e controla as actividades de um armazém, com vista ao seu adequado funcionamento e à conservação de mercadorias, equipamentos e materiais; organiza o funcionamento do armazém, dirige os restantes profissionais, dando satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos, manda actualizar os registos de existências e verifica a entrada das mercadorias recebidas; assegura a manutenção dos níveis de stocks; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas e produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável; pode organizar as actividades do armazém.

Operador encarregado (de supermercado ou hipermercado). — É o trabalhador que organiza e coordena o trabalho dos operadores de supermercados e hipermercados por lojas ou secções determinadas; procede ao controlo da saída das mercadorias do armazém e verifica a reposição dos produtos nas prateleiras das lojas ou locais de venda.

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção diferenciada no estabelecimento com um mínimo igual ou superior a três caixeiros.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

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

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, viajantes, praticistas,

visita os clientes e informa das suas necessidades e recebe as reclamações dos clientes.

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 delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado como fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Expositor. — É o trabalhador que tem a seu cargo a exploração, arranjo e decoração das montras, com o mínimo de três horas diárias.

Primeiro-caixeiro. — É o trabalhador com condições de chefia, habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; enuncia o preço; esforça-se por concluir a venda.

Decorador. — É o trabalhador que planifica, escolhe, desenha, arranja o equipamento do espaço interior onde se processa a vida privada ou colectiva das pessoas; troca impressões com o chefe da empresa ou cliente para determinar as preferências e de estilo, lugar disponível e outros elementos; elabora projectos, maquetas e esboços que mostram a disposição do mobiliário, carpetes, cortinados, obras de arte e decorativas, matérias de revestimentos, colocação de tectos e paredes, etc.; elabora cadernos de encargos; selecciona e, se necessário, compra o material de decoração; dirige directamente os trabalhos de instalação do equipamento na obra que projectou.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias, matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providencia pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados, examina as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; regista as qualidades de mercadorias recebidas em ficheiros; faz diligências para a boa arrumação das mercadorias, matérias-primas, material e ferramentas armazenadas a partir de requisições, notas de encomenda ou outros documentos; examina periodicamente as existências das mercadorias e os registos das mesmas e orienta, se necessário, as cargas e descargas.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género do produto que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar e auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto; enuncia o preço e condições de crédito.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; indica os preços e as condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre transacções comerciais que efectuou, mantém-se ao corrente sobre variações de preços e de factores que interessam ao mercado.

Caixeiro de praça ou praticista. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal contratante e concelhos limítrofes, quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais do caixeiro-viajante mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

Segundo-caixeiro. — É o trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções que incumbem à sua categoria.

Empregado de agência funerária. — É o trabalhador que organiza funerais e transladações; contacta com a família do falecido e informa-se do tipo de funeral pretendido; obtém informações sobre o defunto para publicação dos avisos funerários, obtenção de alvarás de transladação ou outros documentos necessários; auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso; providencia sobre o transporte da urna e seguimento do funeral; fecha a urna e entrega a respectiva chave à família do falecido; por vezes, colabora no acto de lavar ou vestir o cadáver.

Técnico de reparação de electrodomésticos e electrónicos. — É o trabalhador que detecta e corrige as deficiências mecânicas e ou eléctricas de aparelhos eléctricos, receptores de rádio e de televisão e outros; localiza os defeitos de funcionamento; repara ou substitui as peças defeituosas, ensaia e afina o aparelho; pode ocupar-se de um determinado tipo de aparelhos e ser designado em conformidade.

Conferente de supermercado. — É o trabalhador que confere e verifica a quantidade e a qualidade das mercadorias e retira amostras para certificar o estado de conservação das mesmas; confere e regista a entrada e saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Operador de supermercado. — É o trabalhador que desempenha as tarefas num supermercado ou hipermercado inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição

e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída das mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções; procede à reposição dos produtos nas prateleiras das lojas ou locais de venda.

Terceiro-caixeiro. — É o trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções que incumbem à sua categoria, inclusivamente substituir o segundo-caixeiro, quando necessário.

Empilhador de armazém. — É o trabalhador que arruma as mercadorias em pilhas, por géneros e secções, por via manual ou mecanicamente.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição; embrulha mercadorias, fecha recipientes, consolida as embalagens com cordéis, cintas metálicas ou plásticas, pregos, rebites, etc. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens empregadas ou segundo o tipo das mercadorias que acondiciona.

Rotulador. — É o trabalhador que aplica selos ou rótulos sobre as embalagens para sua conveniente identificação; distribui uniformemente, cola rótulos ou selos por meio de pincel ou por qualquer processo adequado; coloca rótulos ou selos nos recipientes em posição adequada e verifica a perfeição do trabalho executado.

Encarregado de loja. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade e todos os trabalhadores do estabelecimento.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros); compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz entrega nos locais indicados pela firma, podendo também fazer a cobrança de mercadorias.

Vigilante. — É o trabalhador que zela pela segurança das instalações e de toda a existência em mercadorias e equipamento nelas contida, fazendo rondas regulares a toda a instalação; vigia todas as secções abertas ao público para evitar roubos, tendo o cuidado de se colocar em posições estratégicas não evidenciadas; verifica, em caso de suspeita, se o cliente declarou na caixa registadora a mercadoria em causa; mantém a disciplina do estabelecimento e por vezes guia e informa os clientes sobre a localização dos produtos.

Indiferenciado. — É o trabalhador que procede à execução de diversas funções que podem ser de limpeza, arrumação de mercadorias e outros objectos; serviços do exterior, podendo, inclusive, auxiliar noutras tarefas indiferenciadas.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que se ocupa de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas no estabelecimento e proceder a quaisquer pagamentos.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Praticante. — É o trabalhador que está em regime de aprendizagem.

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

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias e executa tarefas indiferenciadas, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Cortador de 1.^a — É o trabalhador que possui todos os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, como desmancho de reses, corte de carne e venda ao cliente.

Cortador de 2.^a — É o trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente todas as funções que, segundo os usos e costumes, incumbem à sua categoria.

Cortador de 3.^a — É o trabalhador habilitado a desempenhar as funções que incumbem à sua categoria e inclusivamente a substituir o cortador de 2.^a, quando necessário.

Cortador-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para cortador de 3.^a

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações, sendo-lhe vedado prestar serviços ao balcão.

Profissionais de escritório e correlativos

Director de serviços, chefe de serviços e chefe de escritório. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está ou de um ou vários dos seus departamentos.

Técnico oficial de contas/contabilista. — 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 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 e 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 assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais.

Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, 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 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.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido. Redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o Plano Oficial de Contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação eco-

nómica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventário e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

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

Caixa de escritório. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamento, assim como efectuar quaisquer pagamentos.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilografados.

Escriturário principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Escriturário. — É o trabalhador que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo, e que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

Operador informático. — É o trabalhador que desempenha as funções, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

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

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos e recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones

internos as chamadas recebidas e estabelece ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos. Atende outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Apontador. — É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços de limpeza ligeira.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

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

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO V

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Nível 1:

Gerente comercial;
Director de serviços;
Chefe de serviços;
Chefe de escritório;
Técnico oficial de contas/contabilista.

Nível 2:

Chefe de secção (escritório);
Programador;
Programador informático;
Técnico de contabilidade;
Tesozeiro;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Chefe de vendas;
Chefe de compras.

Nível 3:

Caixeiro chefe de secção;
Caixeiro-encarregado;
Encarregado de armazém;

Inspector de vendas;
Operador encarregado de supermercado;
Encarregado de loja;
Escriturário principal.

Nível 4:

Primeiro-caixeiro;
Primeiro-escriturário;
Cortador de 1.^a;
Operador de supermercado de 1.^a;
Fiel de armazém;
Expositor;
Decorador;
Esteno-dactilógrafo;
Caixa de escritório;
Motorista de pesos;
Técnico de reparação de electrodomésticos de 1.^a;
Empregado de agência funerária de 1.^a;
Técnico de vendas ou vendedor especializado sem comissões;
Promotor de vendas sem comissões;
Vendedor sem comissões;
Prospector de vendas sem comissões;
Caixeiro-viajante sem comissões;
Caixeiro de praça ou pracista sem comissões.

Nível 5:

Segundo-caixeiro;
Segundo-escriturário;
Cortador de 2.^a;
Operador de supermercado de 2.^a;
Operador de máquinas de contabilidade;
Caixa de balcão;
Empregado de agência funerária de 2.^a;
Técnico de reparação de electrodomésticos de 2.^a;
Conferente de supermercado;
Motorista de ligeiros.

Nível 6:

Terceiro-caixeiro;
Terceiro-escriturário;
Cortador de 3.^a;
Operador de supermercado de 2.^a;
Embalador;
Rotulador;
Empilhador;
Ajudante de motorista;
Técnico de vendas ou vendedor especializado com comissões;
Promotor de vendas com comissões;
Vendedor com comissões;
Prospector de vendas com comissões;
Caixeiro-viajante com comissões;
Caixeiro de praça ou pracista com comissões.

Nível 7:

Telefonista;
Recepcionista;
Apontador;
Porteiro;
Guarda;
Contínuo;
Cobrador;
Vigilante;

Servente;
Trabalhadora de limpeza;
Distribuidor.

Nível 8:

Caixeiro-ajudante do 3.^o ano;
Cortador-ajudante do 3.^o ano;
Estagiário do 3.^o ano.

Nível 9:

Caixeiro-ajudante do 2.^o ano;
Cortador-ajudante do 2.^o ano;
Estagiário do 2.^o ano.

Nível 10:

Caixeiro-ajudante do 1.^o ano;
Cortador-ajudante do 1.^o ano;
Estagiário do 1.^o ano.

Nível 11:

Praticante de caixeiro do 3.^o ano;
Paquete do 3.^o ano.

Nível 12:

Praticante de caixeiro do 2.^o ano;
Paquete do 2.^o ano.

Nível 13:

Praticante de caixeiro do 1.^o ano;
Paquete do 1.^o ano.

Nível 14:

Guarda-livros em regime livre (uma hora diária ou um dia por semana).

ANEXO VI

Quadros mínimos de densidades

A) Caixeiros, operadores e escriturários

Número de caixeiros, operadores e escriturários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caixeiro, operador e escriturário (com mais de oito anos)	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Caixeiro, operador e escriturário (de quatro a oito anos)	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Caixeiro, operador e escriturário (até quatro anos)	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

ANEXO VII

Retribuições certas mínimas

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)

Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
	Gerente comercial	
	Director de serviços	

Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
I	Chefe de serviços Chefe de escritório Técnico oficial de contas/contabilista	633
II	Chefe de secção (esc.) Programador Programador informático Técnico de contabilidade Tesoureiro Correspondente em línguas estrangeiras Chefe de vendas Chefe de compras	528
III	Caixeiro chefe de secção Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Inspector de vendas Operador encarregado de supermercado Encarregado de loja Escriturário principal	505
IV	Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Cortador de 1. ^a Operador de supermercado de 1. ^a Fiel de armazém Expositor Decorador Esteno-dactilógrafo Caixa de escritório Motorista de pesados Técnico de reparação de electrodomésticos de 1. ^a Empregado de agência funerária de 1. ^a Técnico de vendas ou vendedor especializado sem comissões Promotor de vendas sem comissões Vendedor sem comissões Prospector de vendas sem comissões Caixeiro-viajante sem comissões Caixeiro de praça sem comissões	460
V	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Cortador de 2. ^a Operador de supermercado de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade Caixa de balcão Empregado de agência funerária de 2. ^a Técnico de reparação de electrodomésticos de 2. ^a Conferente de supermercado Motorista de ligeiros	428
VI	Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Cortador de 3. ^a Operador de supermercado de 3. ^a Embalador Rotulador Empilhador Ajudante de motorista Técnico de vendas ou vendedor especializado com comissões Promotor de vendas com comissões Vendedor com comissões Caixeiro-viajante com comissões Caixeiro de praça ou praticista com comissões Prospector de vendas com comissões	398
	Telefonista Recepcionista Apontador	

Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
VII	Porteiro Guarda Contínuo Cobrador Vigilante Servente Trabalhador de limpeza Distribuidor	(a) 379,50 (b) 2,30
VIII	Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Cortador-ajudante do 3. ^o ano Estagiário do 3. ^o ano	379
IX	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Cortador-ajudante do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano	377,50
X	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Cortador-ajudante do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano	377
XI	Praticante de caixeiro do 3. ^o ano Paquete do 3. ^o ano	376
XII	Praticante de caixeiro do 2. ^o ano Paquete do 2. ^o ano	375
XIII	Praticante de caixeiro do 1. ^o ano Paquete do 1. ^o ano	370
XIV	Guarda-livros em regime livre (uma hora diária ou um dia por semana)	148

Viseu, 25 de Março de 2004.

Pela Associação Comercial do Distrito de Viseu:

José Alberto Marques Oliveira, presidente da direcção.
Agostinho Ferreira Nunes, vice-presidente da direcção.

Pela Associação Comercial e Industrial de Lamego e Vale do Douro Sul:

José Alberto Marques Oliveira, mandatário.
Agostinho Ferreira Nunes, mandatário.

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

Joaquim José Fortes Serrão, mandatário e membro da direcção nacional do CESP.
Pedro Manuel de Lima Seromenho, mandatário e membro da direcção regional da Beira Centro do CESP.
Vasco da Silva Lopes, mandatário e membro da direcção local de Viseu do CESP.

Depositado em 3 de Maio de 2004, a fl. 57 do livro n.º 10, com o registo n.º 29/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1998, e pos-

teriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo aplica-se, no distrito de Aveiro, à actividade comercial de carnes e obriga, por um lado, as empresas que desenvolvam a referida actividade e sejam representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor, vigência e denúncia

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei e vigora por 12 meses, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão o prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

Cláusula 3.^a

[...]

(Eliminada.)

Cláusula 4.^a

[...]

(Eliminada.)

Cláusula final

Sucessão da convenção

As cláusulas 5.^a a 60.^a, que não foram objecto de alteração na presente revisão, mantêm as redacções actualmente em vigor.

ANEXO

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

(Em euros)	
	Remuneração
Primeiro-oficial	496,80
Segundo-oficial	455,40
Caixa	414
Ajudante	403,65
Embalador (supermercado)	393,30
Servente (talhos)	382,95
Servente (fressureiro)	382,95
Praticante de 17 anos	372,60
Praticante de 16 anos	372,60

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído o subsídio mensal de € 36,65.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor de no mínimo € 36,65.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento, ou quem eventualmente os substitua, no seu impedimento prolongado, têm direito ao abono mensal para falhas de € 17,50.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 12 000 empresas e 45 000 trabalhadores.

Aveiro, 24 de Março de 2004.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Ricardo Videira e Nuno Oliveira, na qualidade de mandatários.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

Albertino de Oliveira, na qualidade de mandatário.

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

Albertino de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

Jacinto Delfim Bastos Ferreira Martins, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo aplica-se, no distrito de Aveiro, à actividade comercial de carnes e obriga, por um lado, as empresas que desenvolvam a referida actividade e sejam representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor, vigência e denúncia

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei e vigora por 12 meses, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão o prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

Cláusula 3.^a

Vigência

(Eliminada.)

Cláusula 4.^a

Denúncia

(Eliminada.)

Cláusula 5.^a

Alterações parciais

Durante a vigência deste contrato e desde que a lei o permita, podem ser introduzidas alterações em qualquer altura, por mútuo acordo das partes.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 6.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 7.^a

Reuniões fora do horário normal

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

Cláusula 8.^a

Reuniões durante o horário normal

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

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 9.^a

Comunicação das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência de no mínimo um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das associações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência de no mínimo seis horas.

Cláusula 10.^a

Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

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

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 11.^a

Local para exercício das funções dos delegados sindicais

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 proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 12.^a

Afixação e distribuição de documentos

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

Cláusula 13.^a

Créditos dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco a oito 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 efectivo de serviço.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de no mínimo um dia.

Cláusula 14.^a

Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

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

Cláusula 15.^a

Transferência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do Sindicato.

Cláusula 16.^a

Despedimento dos delegados sindicais

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da lei sindical.

Cláusula 17.^a

Identificação dos delegados sindicais

1 — A direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias gerais

Cláusula 18.^a

Deveres das entidades patronais

As entidades patronais devem:

- a) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer alguma observação ou admoestação, proceder de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Não exigir dos trabalhadores a realização de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional;
- d) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuem a sua aprendizagem;
- e) Pagar-lhes as retribuições ou indemnizações devidas;
- f) Dispensar pelo tempo necessário os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;
- g) Prestar aos departamentos oficiais, ao Sindicato e aos delegados sindicais e comissões sindicais os elementos que estes mesmos solicitem com vista ao exercício normal das suas atribuições;

- h) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações desde que seja publicada a lei que regule tal processo;
- i) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores se possam reunir, ainda que fora das horas de serviço;
- j) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- l) Passar aos trabalhadores em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;
- m) Permitir a afixação em locais próprios e bem visíveis de todas as comunicações que os trabalhadores entendam necessárias;
- n) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- b) Desempenhar com zelo e pontualidade os serviços que lhes forem confiados;
- c) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- f) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou da sua classe;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo se tal resultar de acordo escrito, mediante parecer favorável do Sindicato e do Ministério do Trabalho;
- d) Modificar as condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte para o trabalhador prejuízo objectivo devidamente comprovado;
- e) Transferir o trabalhador para outra localidade, salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 21.^a;
- f) Faltar ao pagamento da retribuição na forma devida;

- g) Deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria;
- h) Deliberar sobre questões de gestão de pessoal sem previamente ouvir os representantes legais dos trabalhadores;
- i) Despedir o trabalhador, salvo ocorrendo justa causa.

Cláusula 21.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) O acordo escrito do trabalhador;
- b) A mudança total ou parcial das dependências onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa.

Cláusula 22.^a

Transmissão de estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente por qualquer tipo de estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — Quando a transmissão do estabelecimento tem em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias de cumprimento dessas responsabilidades, este poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 23.^a

Trabalho de reformados

É vedado o trabalho a reformados com pensão superior ao salário mínimo nacional.

Cláusula 24.^a

Preços e produtos impróprios

As entidades patronais serão sempre os únicos responsáveis pelos preços que no seu estabelecimento se praticarem, bem como pela qualidade dos produtos destinados à venda, não podendo o trabalhador ser acusado de conivente em especulação ou venda de produtos impróprios para consumo.

Cláusula 25.^a

Descontos sociais

As entidades patronais procederão aos descontos sociais obrigatórios, com base nos vencimentos efectivamente auferidos pelo trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestações de trabalho

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta e quatro horas semanais, de segunda-feira a sábado às 13 horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.^a

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

3 — Haverá uma tolerância diária de dez minutos para entrada e saída de pessoal, que não pode constituir sistema.

Cláusula 27.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Com a concordância do trabalhador e em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, poderá haver lugar ao trabalho extraordinário.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia e cento e vinte horas por ano.

4 — O trabalho extraordinário será pago com o acréscimo de 50% na primeira hora e de 100% na segunda.

5 — A realização de horas extraordinárias será obrigatoriamente registada em livro próprio.

6 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao dia 5 do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

CAPÍTULO V

Admissão e carteira profissional

Cláusula 28.^a

1 — As entidades patronais só poderão admitir ao seu serviço trabalhadores que tenham completado 14 anos de idade e possuam as habilitações mínimas exigidas pela lei e a carteira profissional, se a qualificação do trabalhador o exigir.

2 — Os trabalhadores classificados como caixa só poderão ser admitidos depois de terem completado 18 anos de idade.

Cláusula 29.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores a título experimental é feita por um período não superior a 15 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se imediatamente efectiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

3 — Durante o período de experiência, o trabalhador está abrangido por todas as estipulações deste contrato.

4 — Não haverá período experimental quando o trabalhador possua carteira profissional, salvo acordo escrito em contrário no acto de admissão, em que só poderá ser fixado um período máximo de 15 dias.

Cláusula 30.^a

Carteira profissional

1 — Os trabalhadores de qualquer sexo abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais estabelecidas pelo presente contrato.

2 — Não é permitida a criação de novas categorias profissionais.

3 — No prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, as entidades patronais procederão à correcção de reclassificação de todos os trabalhadores, com comunicação de tais reclassificações ao Sindicato, que, sempre que o julgue necessário, diligenciará evitar eventuais incorrecções.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Duração de férias

1:

- a) Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, 30 dias de calendário de férias;
- b) O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que dizem respeito;
- c) O trabalhador admitido até ao fim do 1.º semestre tem direito a gozar nesse ano, a partir de 1 de Setembro, um período de 10 dias de calendário de férias.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado motivado por, entre outros, doença, acidente ou cumprimento do serviço militar, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O direito a férias é irrenunciável, não podendo ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê consentimento.

4 — O início das férias será à segunda-feira, salvo se for feriado.

Cláusula 32.^a

Acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias do ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 33.^a

Marcação do período de férias

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 34.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável.

Cláusula 35.^a

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

Cláusula 36.^a

Serviço militar

1 — O trabalhador que for chamado à prestação do serviço militar tem direito às férias vencidas no ano da incorporação.

2 — Após a cessação do serviço militar e logo que o trabalhador retome o serviço, vence-se o direito a férias desse ano, que deverão ser gozadas nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

1:

- a) Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio;
- b) Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber à retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio;
- c) O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

2 — O pagamento das importâncias acima referidas não prejudica o direito às indemnizações que eventualmente sejam devidas nos termos das disposições aplicáveis.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber um subsídio de férias equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, salvo nos concelhos onde por usos e costumes seja esse dia diferente.

2 — Haverá meio dia de descanso complementar ao sábado, a partir das 13 horas, que, para todos os efeitos legais ou convencionais, será equiparado a descanso semanal obrigatório, sendo a tarde de segunda-feira facultativas.

Cláusula 41.^a

Feriados

Para todos os efeitos, são considerados feriados, para além dos obrigatórios, a tarde do feriado municipal das localidades onde se situem as respectivas instalações e a tarde de terça-feira de Carnaval, sem prejuízo do que vier a ser consagrado nos editais camarários.

Cláusula 42.^a

Retribuição em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 10 % e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — Ao trabalho prestado nos dias feriados obrigatórios aplica-se o disposto no número anterior quanto à retribuição.

Cláusula 43.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um dia ou mais dias completos de trabalho, à excepção das ausências que forem havidas como períodos de tolerância.

Cláusula 44.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar serviço por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo

haja contribuído, nomeadamente acidente ou doença, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- c) Casamento, durante 13 dias de calendário;
- d) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.^a grau da linha recta;
- e) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.^a grau da linha colateral e, ainda, por falecimento de pessoas que vivam em comunhão devida e habitação com os trabalhadores;
- f) Por parte da esposa ou companheira, desde que coabite com ela há mais de ano, dois dias de calendário;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera, se a deslocação o justificar;
- h) No dia de aniversário do trabalhador.

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

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior quanto à retribuição as faltas referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 na parte em que excedam os créditos de horas consagrados na lei.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho (trabalho feminino, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes)

Cláusula 45.^a

Direitos especiais da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença até 90 dias, nos termos da lei em vigor;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, para amamentação dos filhos, devidamente comprovada, até um ano após o parto;

- d) Dispensa com perda de vencimento, quando pedida, da comparência até três dias em cada mês ou até cinco dias, quando for motivada pela necessidade de prestar assistência a qualquer familiar, em regime de coabitação, que se encontre doente.

Cláusula 46.^a

Extinção por decisão unilateral e sem justa causa

Sendo despedida sem justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora poderá optar:

- a) Reintegração com pagamento de remunerações, subsídios e abonos que teria auferido e manutenção de direitos anteriores; ou
- b) Indemnização correspondente à retribuição que venceria desde o dia do despedimento até um ano após o parto, se outra maior não for devida por lei.

Cláusula 47.^a

Princípio geral

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

Cláusula 48.^a

Exames médicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normais.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em cadernetas próprias, devendo essas, se existirem, ser confiadas à entidade patronal.

4 — Fica vedada aos menores a carga de transportes de volumes com peso superior a 20 kg.

Cláusula 49.^a

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm o direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de duzentas horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito à redução de uma hora por dia durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem remuneração e demais regalias.

4 — Os trabalhadores podem ainda faltar ao serviço, com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames ou exercício dos cursos que frequentem, até ao máximo de 30 dias por cada ano civil.

5 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

6 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de, no mínimo, uma semana da data do início da frequência efectiva do curso.

7 — As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento ou assiduidade em dois anos escolares consecutivos, salvo se a perda em causa for motivada por doença.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

1 — A matéria da cessação do contrato de trabalho fica regulada pelos Decretos-Leis n.ºs 372-A/75, 84/76 e 84-C/76.

2 — As partes obrigam-se a negociar esta matéria quando a lei geral que a regular perder o carácter imperativo que actualmente tem. As negociações serão feitas dentro de 30 dias após a notificação para o efeito de uma das partes.

CAPÍTULO IX

Sanções

Cláusula 51.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas nas cláusulas 46.^a e 47.^a da proposta do contrato colectivo de trabalho.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, por escrito, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpa-

bilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Na aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1, pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

Segurança social

Cláusula 52.^a

Previdência e abono de família

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para os regimes de previdência e abono de família ou quaisquer outros em que se integrem, nomeadamente em matéria de pensão de sobrevivência, nos termos dos respectivos regulamentos e da demais legislação aplicável.

2 — As entidades patronais que, por qualquer motivo que lhes seja imputável, dêem lugar à redução ou eliminação de benefícios de segurança social estabelecidos pelas disposições em vigor indemnizarão os trabalhadores lesados por todos os prejuízos daí decorrentes, inclusive por perdas de tempo, despesas e incómodos relacionados com aquela privação total ou parcial.

CAPÍTULO X

Categorias profissionais, retribuições mínimas e subsídio de Natal

Cláusula 53.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados com as seguintes categorias:

Praticante;
Ajudante;
Segundo-oficial;
Primeiro-oficial;
Caixa;
Embaladeira;
Servente;
Fressureira.

Cláusula 54.^a

Definição de categoria

Praticante. — É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo ainda auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial. — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede ainda ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial. — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preços.

Caixa. — É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Embaladeira. — É a trabalhadora que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

Servente. — É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Fressureira. — É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

Cláusula 55.^a

Promoções

1 — O praticante, logo que atinja os 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a ajudante.

2 — O ajudante, logo que atinja 21 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial.

3 — O segundo-oficial, quando atinja 25 anos de idade, poderá requerer exame de promoção, salvo se a entidade patronal o considerar apto nos termos do n.º 3 da cláusula 58.^a

4 — Se o segundo-oficial passou no primeiro exame, a sua promoção terá efeitos a partir da data de aprovação no exame.

5 — O segundo-oficial que aos 25 anos não seja promovido terá um complemento correspondente a 5 % da remuneração base de três em três anos, até ao limite de três complementos, sendo o primeiro a partir dos 25 anos.

6 — A antiguidade de segundo-oficial, para efeitos dos dois restantes complementos, conta-se a partir da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1 — A todos os trabalhadores com no mínimo um ano de serviço será garantido o 13.º mês, correspondente a 100% da retribuição mensal, que terá de ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Não tendo um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao número de meses de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato, o trabalhador receberá também um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

CAPÍTULO XI

Solução dos conflitos

Cláusula 57.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por um representante do Sindicato e um representante da associação signatária, que poderá ser assessorada pelos respectivos consultores jurídicos.

2 — Para o efeito, cada uma das partes interessadas comunicará à outra o seu representante no prazo de 30 dias após a publicação do presente contrato.

3 — Essa comissão paritária destina-se a tentar resolver os conflitos individuais do trabalho antes de serem submetidos às comissões de conciliação e julgamento e à interpretação e integração de lacunas do presente contrato.

4 — A reunião da comissão paritária pode ser requerida pelo trabalhador ou pela entidade patronal.

5 — A sede da comissão é nas instalações das respectivas associações patronais e os encargos resultantes do seu funcionamento pertencem às mesmas.

CAPÍTULO XII

Exames de promoção

Cláusula 58.^a

Comissão tripartida

1 — Para promoção de segundo-oficial a primeiro-oficial é criada uma comissão tripartida, constituída por dois representantes sindicais e dois representantes das associações patronais respectivas, devidamente credenciados, e ainda por um representante da JNPP, ou, na sua falta, um representante das actividades económicas.

2 — Para efeitos de promoção de segundo-oficial a primeiro-oficial, aquele, logo que atinja 25 anos de idade, poderá requerer exame para primeiro-oficial ao seu Sindicato, devendo este enviar tal requerimento à respectiva associação patronal, através de carta registada, e o exame terá lugar no prazo máximo de 30 dias contados da data de registo.

3 — O exame referido no número anterior não terá lugar se a entidade patronal considerar que o segundo-oficial reúne condições para ser promovido, o que comunicará, obrigatoriamente, por carta registada ao Sindicato e associações respectivas.

4 — Não comparecendo alguns dos representantes, a comissão reunirá em segunda convocatória oito dias depois.

5 — A ausência em segunda convocatória do representante da associação patronal implicará a promoção automática do segundo-oficial em causa e a ausência do representante sindical obrigará o trabalhador a requerer novo exame para ser promovido.

6 — Não sendo aprovado, o segundo-oficial pode requerer novos exames de seis em seis meses, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

7 — Não passando, o profissional pode requerer novo exame de seis em seis meses, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

8 — Os segundos-oficiais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham 25 ou mais anos de idade podem requerer exame de promoção, através de carta registada com aviso de recepção, produzindo esta efeitos a partir da aprovação.

Cláusula 59.^a

Matéria de exame

1 — O exame será feito em dois momentos:

- a) O primeiro consistirá em desmanchar e desossar;
- b) O segundo consistirá em corte e simultaneamente contacto com o público.

2 — O local de exame será designado por ambas as partes e supletivamente pelo representante do organismo oficial.

Cláusula 60.^a

Disposições transitórias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos nem perda de regalias para os trabalhadores, considerando-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável.

ANEXO

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

	(Em euros)
	Remuneração
Primeiro-oficial	496,80
Segundo-oficial	455,40
Caixa	414
Ajudante	403,65
Embalador (supermercado)	393,30

(Em euros)	
	Remuneração
Servente (talhos)	382,95
Servente (fressureiro)	382,95
Praticante de 17 anos	372,60
Praticante de 16 anos	372,60

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 36,65.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor de no mínimo € 36,65.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento, ou quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, têm direito a um abono mensal para falhas de € 17,50.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.^a, conjugado com os artigos 552.^o e 553.^o do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 12 000 empresas e 45 000 trabalhadores.

Aveiro, 24 de Março de 2004.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Ricardo Videira e Nuno Oliveira, na qualidade de mandatários.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

Albertino de Oliveira, na qualidade de mandatário.

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

Albertino de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

Jacinto Delfim Bastos Ferreira Martins, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de Maio de 2004, a fl. 57 do livro n.º 10, como o n.º 30/2004, nos termos do artigo 549.^o do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e

obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.^o conjugado com os artigos 552.^o e 553.^o do Código do Trabalho e com o artigo 15.^o da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, estão abrangidos pelo presente ACT 2745 trabalhadores e 6 empregadores.

3 — As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes actividades:

- BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A.: construção, conservação e exploração de auto-estradas e respectivas áreas de serviço (CAE 45230);
- Via-Verde de Portugal, Gestão de Sistemas Electrónicos de Cobranças, S. A.: serviços de gestão de sistemas electrónicos de cobrança, por utilização de infra-estruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis (CAE 74140);
- BRISA, Assistência Rodoviária, S. A.: serviços a utentes de vias rodoviárias (CAE 74842);
- BRISA, Electrónica Rodoviária, S. A.: serviços de fornecimento, instalação, colocação em serviço e manutenção de equipamentos e sistemas electrónicos para utilização em infra-estruturas rodoviárias (CAE 51640);
- BRISA, Conservação de Infra-Estruturas, S. A.: serviços de conservação de infra-estruturas rodoviárias, ferroviárias e urbanas (CAE 74202);
- BRISA, Engenharia e Gestão, S. A.: serviços de gestão, coordenação e elaboração de estudos e projectos e engenharia de gestão, realização e condução de processos expropriativos e de fiscalização da construção e gestão de contratos de obras particulares e de obras públicas (CAE 74202).

4 — O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do grupo BRISA que venham a constituir-se para desenvolverem actividades directamente ligadas à construção, reparação e exploração de auto-estradas e em que o grupo seja maioritário.

5 — O presente ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária directa produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de, pelo menos, três meses

em relação ao termo do prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

CAPÍTULO II

Actividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.^a

Actividade sindical nas empresas — Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de cinco horas, ou de oito horas tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical de delegados das empresas.

Cláusula 4.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao empregador ou a quem o represente e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.^a

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo empregador ou por quem o representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.^a

Instalação das comissões

O empregador obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2 — Os membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.^a

Número de delegados por sindicato

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos créditos de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da seguinte fórmula $6 + \frac{(n-500)}{200}$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao empregador, ou a quem as suas vezes fizer, 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.

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a 10 dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, o empregador deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respectivas funções.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá o empregador ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados das empresas.

4 — Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelo empregador.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6 — A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afecta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

7 — O empregador obriga-se a contratar directamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ele durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnam as condições específicas de admissão previstas no anexo II.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1 — O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3 — O empregador poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no ACT para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já no mesmo integrados em 1989, e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

Cláusula 12.^a

Classificação dos trabalhadores

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respectivo sindicato.

3 — O empregador não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste ACT, sem prejuízo de, quando tal se tornar necessário, poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 83.^a, para criação de novas categorias.

4 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.^a, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Porém, tendo o período experimental duração superior a 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

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

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 31 de Maio de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Princípio geral

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Deveres do empregador

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

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- j) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- l) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- m) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;
- n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija.

2 — O empregador deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3 — O empregador deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

- c) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- f) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea e) e g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los, aplicar-lhes outras sanções ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e o disposto neste ACT, ou quando haja acordo;
- e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente

- nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- h) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente ACT;
- i) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por elas indicados;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- l) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo profissional significativamente diferente, salvo acordo das partes ou se daí não resultarem afectados os direitos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Quotizações sindicais

O empregador obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração e organização do tempo de trabalho Princípios gerais

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

2 — Compete ao empregador a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no ACT.

3 — Sempre que o empregador pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim de semana), sem o seu acordo expresso.

6 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

7 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, pode ser móvel, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

9 — O empregador deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenham estabelecidos no mesmo local e para a respectiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo do empregador, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30% no primeiro aumento;
- b) 35% no segundo aumento;
- c) 35% no terceiro aumento.

11 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de dez minutos no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

12 — O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelas empresas ou, em acções judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (n.º 5 da base XVIII do Decreto-Lei n.º 294/97), pelo Ministério Público ou directamente convocados pelos juizes, é, para todos os efeitos previstos neste ACT, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

13 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, excepto nas situações previstas na lei.

Cláusula 22.^a

Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo predeterminados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 23.^a

Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — O empregador obriga-se a afixar quadrimestralmente, com a antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e predeterminados.

5 — Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 horas e as 21 horas e 30 minutos (não podendo o respectivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

6 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a sete e a trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos, considerada como tempo efectivo de serviço.

7 — Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

8 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9 — Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição, ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

10 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

11 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

12 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

13 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal (descanso obrigatório)

ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0 às 24 horas). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

14 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito ao empregador.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação, cumulativa, das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

15 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

16 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

16.1 — A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico das empresas quer do médico do trabalhador.

16.2 — Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

16.3 — Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física e em que se verifiquem vagas.

16.4 — Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador uma pré-reforma, em termos que serão negociados caso a caso.

16.5 — O disposto neste n.º 16 e respectivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

17 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, o empregador providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 24.^a

Regime de horários flexíveis

1 — Pode o empregador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a actividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3 — O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levada em consideração a qualificação técnica ou profissional.

4 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 75.^a, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diurnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diurnidades vencidas.

Cláusula 26.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de

chefia, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerça de forma regular, fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia, bem como os quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelo empregador, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.

4 — O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando evocando motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos e menores.

6 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 75.^a, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço — das 12 às 14 horas;
- b) Jantar — das 19 às 21 horas.

8 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, o empregador fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 75.^a

9 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, o empregador for-

necerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25% do subsídio de refeição previsto na cláusula 75.^a

10 — Para tomar as refeições previstas no n.º 7, o trabalhador terá direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

11 — O empregador fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;
- b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

12 — Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 39.^a, quando for caso disso.

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de € 2,90 por cada chamada.

13 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

14 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

15 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 28.^a

Regime de prevenção

1 — O empregador poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder ocorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou na área que lhe estiver por escala destinada.

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro da área para que esteja escalado.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelo empregador.

4 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no início do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou área ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação que teve para a sua resolução e resultados obtidos.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 30.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório é de seis horas, para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respectivamente, sete e trinta e cinco horas e tenham, em média quadrimestral, pelo menos dois dias de descanso por semana, e de oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de oito e quarenta horas, respectivamente, e desde que tenham, pelo menos, 12 dias de descansos compensatórios, para além dos 2 dias de descanso semanal por semana em termos de média por quadrimestre.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder 2 horas, excepto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriado aplica-se o disposto na cláusula 27.^a, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

Cláusula 31.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3 — Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

Cláusula 32.^a

Alteração de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais, desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 33.^a

Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, o empregador prosseguirá a prática que vem seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

Cláusula 34.^a

Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 35.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa do empregador, este acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pelo empregador aos trabalhadores que a ele concorram.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

2 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3 — As condições das deslocações em serviço são as definidas neste ACT.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — O empregador pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — Nas deslocações efectuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20 % da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3 — Quando a deslocação, nos termos de número anterior, durar mais de 30 dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às Regiões Autónomas, aquele subsídio será de 50 %.

4 — Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

Até às 13 horas — 100 %;
das 13 às 21 horas 75 %;
Depois das 21 horas — 50 %;

Horas de regresso:

Até às 12 horas — não é devido;
Das 12 às 20 horas — 75 %;
Depois das 20 horas — 100 %.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

Cláusula 38.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1 — Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa, que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela segurança social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo empregador dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes, caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo, quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

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

5 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 39.^a

Utilização de viatura própria

As deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam o empregador a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 40.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Regime especial de deslocação

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 37.^a, uma ajuda de custo igual a 35 % da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Princípio geral

1 — O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

2 — O empregador promoverá, pela forma que considere mais adequada, nomeadamente por afixação em todos os locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.^a

Feriados

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 44.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

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

Cláusula 46.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1 — Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno, excepto se, por acordo entre o empregador e o trabalhador, for concedido um dia de descanso extraordinário imediatamente antes do dia de início das férias.

2 — Havendo gozo interpolado das férias, nos termos do n.º 6 da cláusula anterior, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respectiva escala de turno.

3 — Se da aplicação dos números anteriores se não completarem os dias úteis de férias, a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com o n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 49.^a

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 44.^a

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

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

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	Até 15 dias seguidos por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastrós, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem viva maritalmente, deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, incluindo a data deste.	
4 — Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina. O que for considerado indispensável	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
5 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.	O que estiver estabelecido por lei	No caso de doença, apresentação de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.
6 — Assistência inadiável e <i>imprescindível</i> a membro do seu agregado familiar.	O que estiver estabelecido por lei	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.

Cláusula 50.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

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

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova das faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias;
- Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se o empregador decidir o contrário.

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

Motivo	Tempo de falta	Justificação
7 — Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante declaração da escola.
8 — Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação colectiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário	Declaração fundamentada da estrutura de representação colectiva respectiva.
9 — Candidato a eleição para cargos públicos	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Documento comprovativo da candidatura.
10 — Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.		
11 — As que por lei forem como tal qualificadas.		

Cláusula 53.^a

Efeito das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, sem prejuízo do subsídio de doença previsto na cláusula 71.^a;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas no n.º 10 da cláusula 52.^a;
- d) As previstas no n.º 11 da cláusula 52.^a, quando superiores a 30 dias.

3 — Nos casos previstos no n.º 5 da cláusula 52.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto no n.º 9 da cláusula 52.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quatro e de oito horas.

Cláusula 54.^a

Efeito das faltas injustificadas

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

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

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta

minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

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

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

1 — O empregador poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo concedê-las ou recusá-las por escrito.

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 do trabalho.

4 — O empregador poderá pôr termo à licença sem retribuição se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 58.^a

Remuneração mensal de base

1 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efectuado pela empresa.

2 — Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados do processo de avaliação de desempenho realizado pelo empregador.

3 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.

4 — O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade do empregador, obedecerá às seguintes regras gerais:

4.1 — O empregador, em cada revisão do ACT, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele da metodologia adoptada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

4.2 — Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por factores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação.

O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe

facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.

4.3 — Antes de proceder à comunicação dos resultados, o empregador divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.

4.4 — A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5 — O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, comunicando ao reclamante a decisão sobre aquela tomada.

4.6 — Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Actividade sindical	Sem limite (a)	0
Assistência inadiável	7	1
Baixa por parto	Sem limite	0
Baixa por acidente de trabalho	Sem limite	0
Casamento	Sem limite	0
Consulta médica/tratamento	4	1
Doença com baixa	10	1
Doença sem baixa	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos)	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos)	2	1
Falta injustificada	1	3
Licença sem retribuição	5	1
Luto	Sem limite	0
Nascimento de filhos	Sem limite	0
Suspensão disciplinar	1	1
Trabalhador-estudante	12	1

(a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais originadas por reuniões formais com o empregador, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do ACT.

Cláusula 59.^a

Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — O empregador poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

Cláusula 60.^a

Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{sub. turno} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste ACT ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1 — As diuturnidades vencidas até 31 de Dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1	3	4
2	6	8
3	10	12
4	15	15
5	20	—
6	25	—

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de € 31,20.

3 — A partir de Janeiro de 1996, o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 25 % da sua remuneração de base.

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 158,05;
- Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 132,27;
- Três turnos com duas folgas fixas — € 115,01;
- Dois turnos com duas folgas variáveis — € 101,85;
- Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 86,33;
- Dois turnos com duas folgas fixas — € 79,31.

2 — Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4 — Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 64.^a

Subsídio de prevenção

1 — O trabalhador incluído nas escalas de prevenção tem direito:

- A receber por cada semana em que esteja de prevenção 50% do subsídio mensal de turno

estabelecido para o regime de laboração contínua;

- A receber equipamento de comunicação adequado para contactos necessários durante o período de prevenção;
- A que lhe seja fornecido ou pago transporte para as deslocações da sua residência ao local de prestação de trabalho, e regresso, quando chamado ao abrigo da prevenção;
- Se durante o período de uma semana completa de prevenção se verificar a existência de dia(s) feriado(s) dentro do mesmo período, a receber, para além da importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção, ainda, a diferença do valor considerado para dia útil e para dia feriado.

2 — Os oficiais e ajudantes de obra civil que integrem equipas de prevenção, constituídas de acordo com as características dos lanços de auto-estrada do centro operacional a que pertençam, terão direito a receber 30% do subsídio mensal de turno para o regime de laboração contínua por cada semana em que estejam de prevenção, sendo-lhes aplicadas, no restante, as normas constantes da cláusula 28.^a e das alíneas b) a d) do número anterior.

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- Dias normais de trabalho:
 - 50% na primeira hora;
 - 75% nas horas ou fracções subsequentes;
- Dia de descanso semanal e dias feriados — 100%.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- € 1,45 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e caixas);
- € 0,86 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

Cláusula 67.^a

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores

receberiam se estivessem em período efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 68.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiem entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o empregador pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5 — No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se do disposto neste número as licenças de parto, de 120 dias, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador auferir remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 69.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1 — Às crianças e jovens deficientes filhos de trabalhadores das empresas subscritoras do presente ACT

que comprovadamente afixam o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

- a) € 35 até aos 14 anos de idade;
- b) € 48,50 até aos 18 anos de idade;
- c) € 57 sem limite de idade.

2 — Compete ao empregador a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

Cláusula 70.^a

Seguro de doença

1 — O empregador continuará a assegurar aos seus trabalhadores efectivos e contratados por prazo superior a seis meses um seguro de doença pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores das empresas, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior, o empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

Cláusula 71.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador continuará a completar o subsídio pago pela segurança social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

3 — A título excepcional, e com prévia comunicação à Comissão de Trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluíam, fundamentadamente, face à natureza e ao grau de gravidade da doença confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 72.^a

Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o empre-

gador complementar o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 73.^a

Incapacidade permanente parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida actualizada correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, o empregador deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respectiva caducidade.

Cláusula 74.^a

Incapacidade permanente absoluta

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais. Para esse efeito, considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando as empresas o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 75.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 8,05 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições

a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de o empregador ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:

- a) Para trabalhadores com horário rígido completo: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;
- b) Para trabalhadores com horário flexível: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;
- c) Para os trabalhadores a tempo parcial: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente;
- d) Se o empregador não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4 — O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho — Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — O empregador deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores:

1.1 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

- a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;
- d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- e) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

2 — O empregador, enquanto não for regulamentado o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e eleitos os representantes dos trabalhadores, designará ou con-

tratará os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada de modo a assegurarem as actividades de segurança, higiene e saúde.

3 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes nas empresas, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, às empresas;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

4 — Para além do disposto no número anterior, cada empregador é obrigado a proporcionar aos seus trabalhadores adequada formação no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

5 — Para esse fim, será concedido aos trabalhadores o tempo necessário para a formação, o qual contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

6 — Sem prejuízo de formação adequada, a informação a que se refere o n.º 3 deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão nas empresas;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

7 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser informados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

8 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

9 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos com-

petentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

1 — O empregador deve fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de produtividade da sua mão-de-obra e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas no âmbito de carreiras profissionais bem definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade das empresas, para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2 — A frequência de cursos de formação ou de reciclagem promovidos pelo empregador não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias, devendo, sempre que possível, ter lugar no período normal de trabalho.

3 — O empregador obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional nos cursos que ministrarem.

4 — Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites. Na falta dessa definição, aplicar-se-ão as normas sobre deslocações em serviço e as horas são pagas como se de trabalho suplementar se tratasse.

CAPÍTULO XIII

Disciplina nas empresas

Cláusula 78.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 79.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — O empregador exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objectivo assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

Cláusula 80.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação de disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;
- b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que o empregador pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, de tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) O prazo de apresentação da defesa é de cinco dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;
- d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator quando não pertençam ao quadro da empresa;
- e) Na aplicação das sanções disciplinares, serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do n.º 2.

Cláusula 81.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 82.^a

Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 83.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis elementos, três em representação dos empregadores e três em representação do SETACCOP, da FETESE e da FEPCEs, com competência para interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

2 — Os empregadores e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e enviadas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, para publicação, passando a constituir parte integrante deste ACT.

5 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores que não sejam trabalhadores das empresas.

Cláusula 84.^a

Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores das empresas do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixa de vigorar, em conformidade, o acordo de empresa celebrado entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e as organizações sindicais subscritoras do presente ACT.

Cláusula 85.^a

Manual de acolhimento

O empregador obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no acto de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no ACT e informações gerais sobre a organização das empresas.

ANEXO I

Descrição de funções

Profissionais de armazém

Fiel de armazém. — É o profissional que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

Ajudante de fiel de armazém. — É o profissional que, sob orientação do fiel de armazém, manuseia mercadorias dentro e fora do armazém, nomeadamente repondo nos locais respectivos os materiais ou mercadorias.

Pode substituir o fiel de armazém nas suas ausências.

Técnico especialista de expropriações. — É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a actividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Encarregado de laboratório. — É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afectos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respectivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a actividade do seu sector.

Encarregado geral de obra civil. — É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das acções de conservação e manutenção da auto-estrada através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afectos à sua área de trabalho.

Técnico de sinalização rodoviária. — É o profissional que, tendo formação e experiência na áreas de desenho e de projecto, se dedica especialmente à análise de projectos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projectos de sinalização vertical e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das auto-estradas; emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projectos de construção civil.

Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal. — É o profissional que acompanha e fiscaliza as acções desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CO, colaborando na análise e implementação de projectos.

Participa na selecção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da actividade no sector.

Encarregado fiscal de obras. — É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projecto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de facturação de obras.

Técnico de expropriações. — É o profissional que, sob a orientação directa do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Técnico de laboratório. — É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório.

Pode analisar e interpretar os resultados obtidos, efectuando quando necessário cálculos complementares.

Oficial de obra civil. — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores.

Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho.

Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio nas áreas de pintura, carpintaria e serralharia, entre outras.

Operador de laboratório. — É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

Auxiliar de técnico de expropriações. — É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional directa, parte das tarefas a esta cometidas.

Ajudante de operador de laboratório. — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples.

Efectua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

Ajudante de oficial de obra civil. — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/ horizontal) e desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

Guarda. — É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos das empresas de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas às empresas.

Desenhadores

Desenhador projectista. — É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projectos de auto-estrada — estudo prévio, projecto de base e projecto de execução — de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objectivos previamente definidos.

Efectua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efectuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices e cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respectiva tabela.

Medidor orçamentista. — É o profissional que efectua medições precisas sobre projectos novos, projectos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

Desenhador de estudos. — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.

Efectua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

Desenhador de execução. — É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projectos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efectuar as reproduções dos mesmos e respectivas dobragens, bem como o seu arquivo.

Arquivista técnico. — É o profissional que classifica, etiqueta e arquiva todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projectos; pode organizar e preparar os respectivos processos e executar cópia dos mesmos.

Electricistas/electrónicos

Técnico de electricidade. — É o profissional que, seguindo orientações técnicas superiores, participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção.

Técnico de electrónica. — É o profissional que colabora na elaboração e realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos.

Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem de electrónica de controlo analítico, utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

Encarregado fiscal de electricidade. — É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras eléctricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar os controlos de qualidade e quantidade previstos no projecto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efectuar.

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

Oficial electricista. — É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos eléctricos, utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspecção e conservação de instalações e aparelhagem eléctrica.

Oficial de electrónica. — É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento electrónico, efectuando quando necessário a sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

Auxiliares de escritório

Empregado de serviços externos. — É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

Telefonista. — É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são solicitadas.

Toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

Contínuo. — É o profissional que executa diversos serviços de apoio, tais como distribuição interna de documentação, mudanças e ou arrumações nas instalações das empresas, reprodução de documentos.

Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento das empresas.

Operador reprográfico. — É o profissional que efectua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas.

Pode efectuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

Empregado de limpeza. — É o profissional que executa o serviço de limpeza/arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

Profissionais de escritório

Técnico administrativo especialista. — É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as actividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

Técnico de publicidade e marketing. — É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo das empresas; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem das empresas no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres; colabora em acções de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na concepção e elaboração de trabalhos para acções de publicidade e *marketing* e colabora no acompanhamento de projectos relativos a instalações das empresas, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

Técnico administrativo. — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos e a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura, na parte documental, o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Secretário. — É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos de administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação; providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de actividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas.

Mantém actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

Recepcionista. — É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

Caixa. — É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos em cheque e numerário; procede ao registo de todos os movimentos realizados e colabora na conferência de posições bancárias; procede ao fecho e controlo diário da caixa; prepara ordens de pagamentos em moeda nacional ou em divisas; controla as assinaturas, quer para efeito de verificação das autorizações de despesas quer quanto à movimentação de contas bancárias; controla o fundo de maneo da caixa da sede e dos órgãos periféricos, procedendo à sua reposição; colabora na auditoria dos caixas dos órgãos periféricos.

Escriturário. — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes das empresas, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos.

Pode complementarmente efectuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

Portagens

Encarregado de portagens. — É o profissional que coordena os meios humanos afectos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade. Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra; assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

Operador principal de posto de portagem. — É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afectos, na dependência do respectivo encarregado de portagens.

Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de maneo atribuído à barreira.

Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efectua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da auto-estrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

Operador de posto de portagem. — É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado.

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua actividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respectiva conferência de valores.

Quadros superiores

Nível I:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos, em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de actividade das empresas, para o

- desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação, subordinado apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais das empresas, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;
- d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global das empresas.

Nível II:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação das empresas, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo e planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível III:

- a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;
- b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões, normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Nível IV:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada nas empresas;
- b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;
- e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;

- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Nível v:

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

Rodoviários

Motorista. — É o profissional que conduz viaturas das empresas, transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efectuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores).

Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

Topografia

Topógrafo. — É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efectuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projecto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respectivos resultados.

Auxiliar de topografia. — É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido.

Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efectuadas em campo por meio de desenho próprio. Efectua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

Porta-miras. — É o profissional que, sob a orientação do topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas.

Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

Assistência a utentes

Encarregado de assistência a utentes. — É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes.

Planeia, acompanha e controla as actividades da assistência a utentes e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

Encarregado de turno do centro de coordenação operacional. — É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afectos ao CCO em ordem a que seja garantida a correcta assistência a clientes em toda a rede de auto-estradas da BRISA.

Operador de central de comunicações. — É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do centro operacional (CO), assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa.

Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros), é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articulação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

Oficial de mecânica. — É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade-auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1 — Princípios gerais:

1.1 — Disposições genéricas:

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e o grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações supe-

riores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 — O empregador deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

- a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80% ou com classificações em dois anos entre 70% e 80% ou, ainda, com classificações em três anos não inferiores a 50%;
- b) Nas categorias em que existem quatro escalões, a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80% ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70% (75%, se considerada a avaliação respeitante a 1995);
- c) Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80% ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50%;
- d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80% ou com classificações em dois anos entre 70% e 80% ou em quatro anos com classificações não inferiores a 50%;
- e) A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80% e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70% (75%, se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70% (75% no respeitante a 1995 e anos anteriores);
- f) Enquanto o factor risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com cinco escalões no que se refere à passagem do escalão B para o C.

1.1.5 — Só deverão ter acesso ao último escalão das respectivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80%, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70% ou classificados no penúltimo escalão em três anos com classificações não inferiores a 70%.

1.1.6 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 1.1.4 e 1.1.5, só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial.

1.1.7 — Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas.

1.1.8 — Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

- a) Menos de 45%;
- b) Entre 45% e 55%;
- c) Entre 55% e 75%;
- d) Entre 75% e 85%;
- e) Igual ou superior a 85%.

1.1.9 — A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) Menos de 40%;
- b) Entre 40% e 50%;
- c) Entre 50% e 70%;
- d) Entre 70% e 80%;
- e) Igual ou superior a 80%.

1.1.10 — Não se aplicarão em 1996 progressões nos escalões salariais nas categorias de secretário, caixa, recepcionista, encarregado de portagens e encarregado de assistência a utentes.

1.2 — Conceitos gerais:

Profissão — é a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas;

Função — é o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador;

Tarefa — é o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos;

Carreira profissional — considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação:

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado . . .	Até 240 dias	Quadros superiores.
Formação profissional especializada ou experiência profissional específica	Até 180 dias	Quadros médios.
Formação profissional, 11.º ano de escolaridade ou equiparado ou experiência profissional específica	Até 180 dias	Encarregado e contramestre.
11.º ano de escolaridade ou equiparado ou experiência profissional específica	Até 120 dias	Altamente qualificado.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica	Até 120 dias	Qualificados.

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica	Até 60 dias	Profissionais semiqualeificados.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica	Até 60 dias	Profissionais não qualificados.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

ANEXO III

Tabela salarial — 2004

(Em euros)

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Profissionais de armazém					
Fiel de armazém	707,50	758	831	879,50	920,50
Profissionais de construção civil					
Téc. esp. expropriações	1 370,50	1 429,50	1 509,50		
Enc. laboratório	1 370,50	1 429,50	1 509,50		
Enc. geral obra civil	1 206,50	1 327	1 370,50	1 429,50	1 509,50
Téc. sinal. rodoviária	1 125	1 206,50	1 327	1 370,50	1 429,50
Téc. cons. man. rev. veg.	1 125	1 206,50	1 327		
Enc. fiscal obras	1 009	1 125	1 206,50	1 370,50	1 509,50
Téc. de expropriações	1 009	1 058	1 206,50	1 327	
Téc. laboratório	962,50	1 009	1 125	1 206,50	1 370,50
Of. de obra civil	758	800	831	899,50	962,50
Op. laboratório	700,50	758	800	859,50	920,50
Aux. téc. expropriações	640,50	700,50	758	831	920,50
Aj. op. laboratório	566,50	592	666,50		
Ajudante of. ob. civil	486	592	651,50	700,50	
Guarda	449,50	464,50	486		
Desenhadores					
Desenhador project.	1 125	1 206,50	1 327	1 370,50	1 429,50
Medidor orçamentista	962,50	1 009	1 125	1 206,50	1 327
Desenhador de estudos	831	920,50	962,50	1 009	
Desenhador de execução	640,50	666,50	707,50	758	
Arquivista técnico	592	627	666,50		
Electricistas/electrónicos					
Téc. electricidade	1 206,50	1 327	1 370,50	1 429,50	1 509,50
Téc. electrónica	1 206,50	1 327	1 370,50	1 429,50	1 509,50
Enc. fiscal electr.	1 009	1 125	1 206,50	1 370,50	1 509,50
Oficial electricista	758	800	831	899,50	962,50
Oficial de electrónica	758	800	831	899,50	962,50
Auxiliares de escritório					
Emp. serv. externos	640,50	666,50	700,50	733	
Oper. reprográfico	640,50	666,50	700,50		
Telefonista	640,50	666,50	700,50		
Contínuo	566,50	592	627	666,50	
Empregado de limpeza	449,50	486	566,50	592	
Profissionais de escritório					
Téc. adm. especialista	1 370,50	1 429,50	1 509,50		
Téc. pub. marketing	1 370,50	1 429,50	1 509,50		
Téc. administrativo	1 009	1 058	1 206,50	1 341	
Secretário	962,50	1 009	1 058	1 206,50	1 287,50
Recepcionista	899,50	962,50	1 009	1 058	
Caixa	831	920,50	962,50	1 009	
Escriturário	640,50	700,50	758	831	920,50

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Portagens					
Encarreg. portagens	1 206,50	1 327	1 370,50	1 429,50	1 509,50
Op. prin. posto portagem	831	920,50	962,50	1 009	1 058
Op. posto portagem	566,50	627	666,50	733	800
Quadros superiores					
Nível II	2 211,50	2 326,50	2 439,50	2 555	
Nível III	1 896	1 982	2 067,50	2 152	
Nível IV	1 581,50	1 665,50	1 754	1 839,50	
Nível V	1 351	1 408,50	1 451	1 495	
Rodoviários					
Motorista	666,50	707,50	800	831	
Topografia					
Topógrafo	1 125	1 206,50	1 327	1 429,50	1 509,50
Aux. topografia	640,50	666,50	707,50	733	
Porta-miras	566,50	592	640,50		
Assistência a utentes					
Enc. ass. utentes	1 206,50	1 327	1 370,50	1 429,50	1 509,50
Enc. turno do CCO	1 162	1 206,50	1 264,50	1 327	1 388,50
Op. cent. comunicações	831	920,50	962,50	1 009	1 058
Oficial de mecânica	758	800	831	899,50	962,50

Lisboa, 5 de Abril de 2004.

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

Daniel Pacheco Amaral — João Pedro Ribeiro Azevedo Coutinho, administradores.

Pela Via Verde de Portugal, S. A.:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo — João Manuel Filipe Pecegueiro, administradores.

Pela BRISA, Assistência Rodoviária, S. A.:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento — Valdemar Jorge Martins Mendes, administradores.

Pela BRISA, Electrónica Rodoviária, S. A.:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo — Luís Augusto Ferreira Graça Nery, administradores.

Pela BRISA, Conservação de Infra-Estruturas, S. A.:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento — João Januário Almeida Blasques, administradores.

Pela BRISA, Engenharia e Gestão, S. A.:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento — João Luís Barbosa Pereira de Vasconcelos, administradores.

Pelo SETACCOP:

Joaquim Martins, mandatário.

Pela FETESE:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado da FETESE.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final deste ACT.

Pela FEPCES, *Joaquim Pólvora Garcia Labaredas*, mandatário.

Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus sindicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sindicais:

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;

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

FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal; Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

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 Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

29 de Março de 2004.

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, 24 de Março de 2004. — Pela Direcção Nacional: *José Marques Balecho — José Rodrigues Carvalho Osório.*

Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 23 de Março de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 23 de Março de 2004. — Pelo Conselho Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 3 de Maio de 2004, a fl. 57 do livro n.º 10, com o registo n.º 31/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros aos AE entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros.

Entre a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e a União das Misericórdias Portuguesas é celebrado o seguinte acordo:

As partes outorgantes acordam assumir para os competentes efeitos de direito a convenção colectiva de trabalho em vigor entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003.

Declaração

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea c) do artigo 543.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, anexa-se a área geográfica e o âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação:

- a) Área geográfica — todos os estabelecimentos da União das Misericórdias Portuguesas existentes a nível nacional;
- b) Sector de actividade e profissional de aplicação — outras actividades associativas (CAE 91333).

Declaração

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, anexa-se o número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva:

- a) Empregadores abrangidos — União das Misericórdias Portuguesas (1);
- b) Trabalhadores abrangidos — os trabalhadores ao serviço da União das Misericórdias Portuguesas (300) e representados pelas associações sindicais signatárias.

Lisboa, 12 de Abril de 2004.

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

Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.
Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pela FENPROF — Federação Nacional dos Professores:

Maria Teresa Nunes Santos, mandatária.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

Fausto de Almeida Rodrigues, mandatário.
Manuel Bernardino da Cruz Ramos, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.
Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Maria Teresa Nunes Santos, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Maria Teresa Nunes Santos, mandatária.

Pelo STSSSS — Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social:

Maria Teresa Nunes Santos, mandatária.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Marcela Esteves Santos Monteiro, mandatária.
Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pela União das Misericórdias Portuguesas:

Rui Manuel de Macedo Rebelo, vogal do secretariado nacional.

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;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 4 de Maio de 2004. — Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da FENPROF — Federação Nacional dos Professores os seguintes sindicatos:

SPN — Sindicato dos Professores do Norte;
SPRC — Sindicato dos Professores da Região Centro;
SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa;
SPZS — Sindicato dos Professores da Zona Sul;
SPM — Sindicato dos Professores da Madeira;
SPRA — Sindicato dos Professores da Região dos Açores;
SPE — Sindicato dos Professores no Estrangeiro.

Lisboa, 6 de Abril de 2004. — *Paulo Oliveira Sucena* — *António Miguel da Silva Avelãs*.

Declaração

Para efeitos de outorga do Acordo de Adesão ao AE União das Misericórdias Portuguesas (UMP), declara-se que são filiados na Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores;
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro.

Lisboa, 3 de Maio de 2004. — Pela Direcção Nacional, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 14 de Abril de 2004. — A Direcção Nacional/FESAHT, *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro* — *Rodolfo José Caseiro*.

Depositado em 5 de Maio de 2004, a fl. 57 do livro n.º 10, com o n.º 32/2004, 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

União dos Sind. da Figueira da Foz/ CGTP-IN — Alteração

Alteração aprovada em acta do plenário de 26 de Março de 2004 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1987.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN, com a sigla USFF/CGTP-IN, é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exerçam a sua actividade no concelho da Figueira da Foz.

Artigo 2.º

Sede

A União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN tem a sua sede na Figueira da Foz.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 3.º

Princípios fundamentais

A União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 4.º

Liberdade sindical

A União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN reconhece e defende o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

Artigo 5.º

Unidade sindical

A União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 6.º

Democracia sindical

1 — A democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

2 — A democracia sindical em que a União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e de destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 7.º

Independência sindical

A União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 8.º

Natureza de classe e solidariedade internacionalista

A União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solidariedade de interesses existente entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 9.º

Objectivos

A União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN tem por objectivo, em especial:

- a) Dirigir, coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical ao nível do concelho, de acordo com as orientações da USC e da CGTP-IN;
- b) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;

- c) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática de classe sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e a construção da sociedade sem classes;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades quer perante as ameaças a essas liberdades e ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores;
- g) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo de gestão ao nível concelhio;
- h) Receber as organizações sindicais de outros países e, conseqüentemente, desenvolver a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- i) Dirigir, coordenar e dinamizar acções tendentes a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e suas famílias, enquanto parte integrante do concelho, desenvolvendo uma intervenção progressiva no campo social.

CAPÍTULO III

Estrutura e organização

Artigo 10.º

Estrutura

As associações sindicais que constituem a União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN são os sindicatos que desenvolvem actividade no concelho da Figueira da Foz.

Artigo 11.º

Sindicato

1 — O sindicato é a organização de base da estrutura da União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN a quem cabe a direcção e a dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do sindicato e a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se a partir das organizações sindicais de empresa ou de serviços.

Artigo 12.º

União local

A União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN é a associação sindical intermédia da estrutura da União dos Sindicatos de Coimbra/CGTP-IN.

Artigo 13.º

CGTP-IN

A União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Tra-

balhadores Portugueses — Intersindical Nacional como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical a nível do concelho.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 14.º

Filiação

Têm o direito de se filiarem na União os sindicatos que exerçam a sua actividade sindical no concelho da Figueira da Foz e cujos princípios e objectivos não contrariem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 15.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao conselho local, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade no concelho da Figueira da Foz;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) Último relatório e contas aprovadas.

Artigo 16.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do conselho local, cuja decisão deverá ser ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo conselho local, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros dirigentes da USFF/CGTP-IN, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida da União, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União;

- f) Deliberar sobre o orçamento e plano de actividade, bem como sobre o relatório e contas, a apresentar anualmente pelo conselho local;
- g) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões de interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical, e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1 — A União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN, pela sua própria natureza, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical, e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício de direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião na União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 19.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União e manter-se informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente em defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- d) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- e) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da USFF/CGTP-IN, apoiando activamente as suas acções, na prossecução dos seus objectivos;
- g) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao conselho local, com a antecedência suficiente para que este possa dar o seu pare-

cer, as propostas de alteração aos estatutos e, no prazo de 15 dias, dar a conhecer as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;

- i) Enviar anualmente ao conselho local, no prazo de 15 dias após a sua aprovação, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento;
- j) Defender o regime democrático assente nas conquistas da Revolução de Abril;
- l) Informar regularmente o conselho local da sua acção, nomeadamente no cumprimento de tarefas colectivas ou específicas que lhe sejam atribuídas no âmbito da União;
- m) Manter a União informada do número de trabalhadores sindicalizados;
- n) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- o) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela CGTP-IN.

Artigo 20.º

Perda de qualidade de associados

1 — Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

2 — Os associados que se retirarem ao abrigo da alínea a) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização, calculada com base na média dos últimos seis meses.

Artigo 21.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO V

Órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Órgãos da União

Os órgãos da União são:

- a) O plenário;
- b) O conselho local /USFF;
- c) A comissão executiva conselho local/USFF;
- d) O conselho fiscalizador.

Artigo 23.º

Funcionamento dos órgãos

1 — O funcionamento de cada um dos órgãos da União dos Sindicatos da Figueira da Foz/CGTP-IN será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da União, a saber:

- a) Convocação de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias, sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum, quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum para as reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade de voto presencial;
- g) Elaboração das actas de reunião;
- h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas da reunião;
- i) Direcção eleita pelo respectivo órgão com a responsabilidade de condução dos trabalhos;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;
- l) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

2 — Em função da especificidade dos assuntos a debater, poderão ser chamados a intervir consultivamente nas reuniões dos órgãos da USFF/CGTP-IN dirigentes sindicais, outros quadros e colaboradores do movimento sindical que a maioria dos seus membros respectivos entenda convidar para o efeito.

Artigo 24.º

Gratuidade do exercício do cargo

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Plenário

Artigo 25.º

Composição

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados na União.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, representantes concelhios da Interjovem e Inter-Reformados da USFF/CGTP-IN desde que assim deliberem os sindicatos filiados, que devem também definir a forma dessa participação.

3 — Podem participar no plenário representações das direcções da USC e da CGTP-IN.

Artigo 26.º

Representação

1 — A representação de qualquer sindicato cabe aos corpos gerentes ou, no caso de a sede do sindicato não se situar na área de actividade da União, aos membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizada ou ainda a delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União, desde que mandatados pelos corpos gerentes do sindicato, quando não exista qualquer sistema de organização descentralizada.

2 — O número máximo de delegados por sindicato é fixado pelo plenário.

3 — A representação da união distrital e da CGTP-IN cabe aos respectivos órgãos dirigentes.

Artigo 27.º

Competência

Compete, em especial, ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do congresso e dos restantes órgãos da CGTP-IN, bem como das deliberações do congresso e dos restantes órgãos da União dos Sindicatos de Coimbra;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do conselho local, e conselho fiscalizador, devendo em caso de destituição, constituir uma comissão para a gestão e actividade correntes da USFF/CGTP-IN até novas eleições, que deverão realizar-se no prazo de 30 dias consecutivos;
- d) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício findo e, até 31 de Janeiro de cada ano, o plano de actividades e orçamento para o ano corrente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do conselho local;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;
- g) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo conselho local ou pelos associados;
- i) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos, bem como fiscalizar a gestão e as contas.

Artigo 28.º

Reuniões

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico de actividade desenvolvida pela

União e aprovar o relatório e contas e, até 31 de Janeiro de cada ano, o plano de actividades e orçamento para o ano corrente;

- b) Quadrienalmente, para eleger os membros do conselho local e do conselho fiscalizador.

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o conselho local o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

Artigo 29.º

Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pelo conselho local através de convocatória enviada a cada um dos associados ou por qualquer outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória, que será publicada em um dos jornais da localidade da sede com antecedência mínima de cinco dias úteis, salvo disposição em contrário.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita pela comissão executiva com antecedência mínima de vinte e quatro horas e através de um meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 28.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

Artigo 30.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída pelo conselho local, que escolherá entre si quem presidirá.

Artigo 31.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus delegados.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada 200 trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 100 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

4 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

5 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

6 — De cada reunião do plenário lavrar-se-á acta, a qual será enviada a todos os associados.

SECÇÃO III

Conselho local/USFF/CGTP-IN

Artigo 32.º

Composição

O conselho local é composto no mínimo por 11 membros eleitos quadrienalmente pelo plenário.

Artigo 33.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros do conselho local é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 34.º

Competência

1 — Compete, em especial, ao conselho local:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da União, de acordo com a orientação definida pelo congresso e plenário da USC/CGTP-IN e com as deliberações do plenário;
- b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática, pela estrutura da União, das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;
- c) Promover ao nível do seu âmbito a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores a todos os níveis;
- e) Elaborar anualmente o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento;
- f) Exercer o poder disciplinar;
- g) Apreciar os pedidos de filiação;
- h) Convocar o plenário;
- i) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- j) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição e contribuições;
- l) Assegurar e representar a USFF/CGTP-IN externamente, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente, podendo delegar estas funções;
- m) Apreciar e fiscalizar as actividades desenvolvidas pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- n) Convocar plenários concelhios de dirigentes, delegados e activistas sindicais.

2 — O conselho local da USFF/CGTP-IN obriga-se para com terceiros mediante a assinatura de pelo menos dois membros do conselho local em exercício.

Artigo 35.º

Definição de funções

1 — O conselho local, na sua primeira reunião após a eleição, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

2 — O conselho local deverá também eleger entre si uma comissão executiva, fixando o número dos respectivos membros.

3 — O conselho local deverá eleger o coordenador de entre os membros da comissão executiva.

Artigo 36.º

Reuniões

1 — O conselho local reúne, em princípio, mensalmente.

2 — o conselho local reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação do conselho local;
- b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

Artigo 37.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.

2 — O conselho local só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 38.º

Perda de mandato

1 — Os membros do conselho local da USFF/CGTP-IN perdem o mandato após cinco faltas injustificadas, bem como os que deixem de estar sindicalizados.

2 — A justificação das faltas são apreciadas pelo conselho local, a quem compete declarar a perda do mandato referida no número anterior.

3 — Da apreciação referida no ponto anterior cabe recurso para o plenário de sindicato a interpor no prazo de 10 dias.

Artigo 39.º

Convocação

1 — A convocação do conselho local incumbe à comissão executiva e deverá ser enviada a todos os membros com antecedência mínima de cinco dias consecutivos.

2 — Em caso de urgência, a convocação do conselho local pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

Artigo 40.º

Mesa

A mesa do conselho local é constituída pela comissão executiva do conselho local, que escolherá entre si quem presidirá.

Artigo 41.º

Vagas

O conselho local pode propor ao plenário de sindicatos a eleição de elementos para o conselho local

em caso de surgimento de vagas por perda de mandato ou pedido de demissão.

Artigo 42.º

Interjovem

1 — No âmbito da USFF/CGTP-IN é criada uma organização da juventude trabalhadora, inserida na estrutura do movimento sindical unitário, com órgãos próprios e dotada de autonomia administrativa e financeira.

2 — A Interjovem tem por objectivo organizar, no âmbito do movimento sindical unitário, os jovens trabalhadores para a defesa dos direitos colectivos, promover e apoiar acções destinadas à satisfação das suas reivindicações e representar os jovens no movimento sindical unitário.

3 — A Interjovem orientará a sua acção pelos princípios e objectivos da USFF/CGTP-IN, tendo em conta as orientações tomadas pelos órgãos competentes desta.

4 — A estrutura e o funcionamento da Interjovem são definidos em regulamento a propor pelo conselho local da USFF/CGTP-IN à aprovação do plenário, que deverá também deliberar sobre os meios financeiros a atribuir à organização.

Artigo 43.º

Comissão local da Inter-Reformados

1 — No âmbito da USFF/CGTP-IN é criado o conselho local da Inter-Reformados, como organização dos trabalhadores reformados.

2 — Ao conselho local da Inter-Reformados aplicar-se-ão as disposições contidas no artigo 42.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 44.º

Comissões específicas

1 — O conselho local poderá, com vista ao desenvolvimento da actividade da USFF/CGTP-IN, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição em função dos seus objectivos.

2 — As comissões referidas no número anterior funcionarão na dependência do conselho local.

Artigo 45.º

Iniciativas especializadas

O conselho local da USFF/CGTP-IN poderá convocar encontros, seminários, conferências ou promover iniciativas com vista ao debate e à definição das orientações específicas.

SECÇÃO IV

Comissão executiva do conselho local

Artigo 46.º

Composição

A comissão executiva é constituída no mínimo por três membros eleitos pelo conselho local entre si.

Artigo 47.º

Competência

Compete à comissão executiva do conselho local:

- a) Promover a aplicação das deliberações do conselho local e acompanhar a sua execução;
- b) Definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e acções aprovadas pelo conselho local ao nível dos diversos sectores de actividade;
- c) Propor ao conselho local a discussão das grandes questões que se forem colocando na actividade do movimento sindical no concelho da Figueira da Foz;
- d) Assegurar o regular funcionamento e gestão corrente da USFF;
- e) Presidir e dinamizar as comissões específicas;
- f) Convocar e presidir ao plenário e conselho local;
- g) Representar a União em juízo e fora dele.

Artigo 48.º

Definição de funções

1 — A Comissão executiva do conselho local, na sua primeira reunião deverá:

- a) Definir as funções de cada um dos seus membros;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — Com vista ao cumprimento das competências que lhe são atribuídas na alínea d) do artigo 47.º, a comissão executiva pode propor ao conselho local a delegação dessas competências, através do regulamento que as precise, em membros do conselho local pertencentes ou não à comissão executiva.

3 — Os membros do conselho local a quem for atribuída a execução das competências do número anterior, sejam ou não membros da comissão executiva, trabalharão sempre sob a direcção deste órgão e perante ele responderão por todos os seus actos.

Artigo 49.º

Reuniões

1 — A comissão executiva do conselho local reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos seus membros presentes.

2 — A comissão executiva do conselho local poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3 — A comissão executiva do conselho local só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO V

Conselho fiscalizador

Artigo 50.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três membros dirigentes sindicais e ou delegados sindicais e ou trabalhadores sindicalizados, maiores de 18 anos, de três sindicatos que exerçam a sua actividade na área da USFF/CGTP-IN e são eleitos quadrienalmente, conjuntamente com o conselho local, pelo plenário de sindicatos.

2 — Os membros eleitos não poderão ser membros do conselho local da USFF/CGTP-IN.

Artigo 51.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Artigo 52.º

Vagas

O conselho local pode propor ao plenário de sindicatos a eleição de elementos para o conselho fiscalizador em caso de surgimento de vagas.

Artigo 53.º

Competência

Compete ao conselho fiscalizador:

- a) Fiscalizar a contabilidade da USFF/CGTP-IN e, trimestralmente, elaborar relatório, pareceres ou recomendações;
- b) Dar parecer ao plenário sobre relatório e contas apresentado pelo conselho local;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Apresentar ao conselho local as sugestões que entender de interesse para a melhoria da gestão da USFF/CGTP-IN;

Artigo 54.º

Reuniões

1 — O conselho fiscalizador reunirá quando entender necessário, e sempre que tenha que dar os pareceres referidos no artigo 53.º

2 — Os membros do conselho fiscalizador podem participar, embora sem direito a voto, no plenário de sindicatos que deliberar sobre o disposto na alínea d) do artigo 27.º

Artigo 55.º

Definições de funções

Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador, entre os seus membros, nomeia o presidente.

CAPÍTULO VI

Fundos

Artigo 56.º

Fundos

Constituem fundos da USFF/CGTP-IN:

- a) As contribuições ordinárias da USC/CGTP-IN;
- b) As quotizações;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

Artigo 57.º

Contribuições ordinárias

As contribuições ordinárias da USC/CGTP-IN serão as que forem aprovadas pelo respectivo órgão, devendo para o efeito a União enviar, até 15 de Novembro de cada ano, uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte, donde conste o montante previsto da comparticipação da USC/CGTP-IN.

Artigo 58.º

Quotizações

1 — Cada sindicato filiado na União ficará obrigado ao pagamento de uma quotização a fixar pelo plenário de sindicatos, com base numa percentagem da sua receita mensal no conselho da Figueira da Foz proveniente de quotizações que ele definirá.

2 — A quotização deverá ser enviada ao conselho local até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — Os sindicatos filiados que se retirarem da USFF/CGTP-IN, ao abrigo do artigo 20.º, n.º 1, alínea a), ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização, calculada com base na média dos últimos seis meses.

4 — Os sindicatos não filiados na CGTP-IN e que participam regularmente nas actividades do movimento sindical unitário do distrito poderão contribuir com um montante a definir pelos órgãos competentes do sindicato.

Artigo 59.º

Gestão financeira

A União poderá e deverá, em colaboração com os seus associados, definir formas organizadas que visem tornar eficaz o sistema de cobrança de quotização e, onde existirem entraves à sua efectivação, deverá encontrar, com os seus associados, formas eficazes de as ultrapassar.

Artigo 60.º

Relatório de contas e orçamento

1 — O conselho local deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício do ano anterior e, até 31 de Janeiro de cada ano, o plano de actividades e orçamento para o ano corrente, fazendo-os acompanhar do respectivo parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos, até 15 dias consecutivos antes da data da realização do plenário que os apreciará.

3 — Durante o prazo referido no número anterior serão facultados aos sindicatos filiados os livros e documentos da contabilidade da União.

4 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento e plano de actividades.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Artigo 61.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 62.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos que, de forma injustificada não cumprem os presentes estatutos.

Artigo 63.º

Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos dos trabalhadores.

Artigo 64.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado seja dada toda a possibilidade de defesa.

Artigo 65.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pelo conselho local, o qual poderá nomear uma comissão de inquérito para o efeito.

2 — Da decisão do conselho local cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 66.º

Competência

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em plenário.

2 — A deliberação relativa à alteração dos estatutos deverá ser tomada por sindicatos filiados representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União, inscritos nos sindicatos filiados.

CAPÍTULO IX

Eleições

Artigo 67.º

Duração do mandato

As eleições para os conselhos local e fiscalizador da USFF/CGTP-IN, realizar-se-ão quadrienalmente no prazo de três meses após o termo do mandato dos conselhos local e fiscalizador anteriores.

Artigo 68.º

Votação

A eleição para os conselhos local e fiscalizador é por voto secreto e directo.

Artigo 69.º

Convocação

A convocação do plenário eleitoral incumbe ao conselho local da USFF/CGTP-IN, deverá ser enviada aos sindicatos filiados por um meio que permita comprovar a recepção da convocatória e será ainda publicada num dos jornais mais lidos do concelho da Figueira da Foz com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos.

Artigo 70.º

Mesa do plenário

1 — A mesa do plenário eleitoral é constituída pelo conselho local e presidida pela comissão executiva.

2 — Poderão ainda fazer parte da mesa do plenário elementos que nele participem, desde que eleitos plenário, sob proposta do conselho local.

Artigo 71.º

Competência da mesa do plenário

1 — Compete à mesa do plenário organizar os cadernos eleitorais, que deverão ser afixados na sede do União e enviados a cada um dos associados 10 dias consecutivos, antes da realização das eleições.

2 — Qualquer dos associados pode reclamar para a comissão eleitoral, no prazo de cinco dias consecutivos, após a sua fixação, por omissões ou incorrecções que se verifiquem nos cadernos eleitorais.

3 — A comissão eleitoral decidirá das reclamações apresentadas no prazo de vinte e quatro horas após a recepção das mesmas.

Artigo 72.º

Apresentação das listas de candidatura

1 — Podem apresentar listas de candidatura para o conselho local:

- a) O conselho local;
- b) Sindicatos filiados pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais e ou delegados sindicais e trabalhadores sindicalizados, maiores de 18 anos, que exerçam a sua actividade na área da União.

3 — A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa do plenário das listas contendo a designação dos membros a eleger acompanhada de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação de candidatura por cada um dos membros componentes da lista;
- d) Programa de acção.

4 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

5 — O processo eleitoral constará de regulamento a aprovar pelo plenário.

Artigo 73.º

Prazo para apresentação das listas de candidatura

A apresentação de listas de candidatura deverá ser feita à mesa do plenário até 15 dias consecutivos, antes do início do plenário eleitoral.

Artigo 74.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por três representantes a indicar pelo conselho local e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à comissão eleitoral organizar e fiscalizar o processo eleitoral.

CAPÍTULO X

Fusão e dissolução

Artigo 75.º

A fusão e dissolução da USFF/CGTP-IN só se verificará por deliberação do plenário de sindicatos expressamente convocado para o efeito com antecedência mínima de 30 dias consecutivos.

Artigo 76.º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas por sindicatos filiados que representem, pelo menos, três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da USFF/CGTP-IN e que neles estejam inscritos.

Artigo 77.º

O plenário que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens da União ser distribuídos pelos associados.

Registados em 30 de Abril 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 63/2004, a fl. 54 do livro n.º 2.

ASOR — Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral realizada em 1 de Abril de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2004.

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 por 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 regu-

lamentação 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 congêneres, 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, quer através de acções de formação quer através de encontros para estudo e debate;
- d) Estabelecer protocolos com outras entidades, em matérias de interesse comum;
- e) 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;
- f) Dispensar apoio jurídico aos seus associados;
- g) 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;
- h) Incrementar o convívio entre os seus associados e as relações com outras profissões congêneres, tanto nacional como internacionalmente.

Artigo 5.º

Organizações nacionais e internacionais

1 — A ASOR podeiliar-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 deste 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 escrivães das carreiras de ajudantes e escrivães 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 sido 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 competentes, 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 nos 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 oito 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 antecedem efectuadas através de cartas registadas e com aviso de recepção, a enviar, por um lado, para a sede da ASOR e, pelo 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) A assembleia geral;
- b) O conselho directivo;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho consultivo.

Artigo 16.º

Mandato

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho directivo, do conselho fiscal e do conselho consultivo são eleitos por um período de quatro 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, 15 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, será feita por cartas-circulares e por publicação num jornal de grande circulação.

4 — As listas podem ser apresentadas pelo conselho directivo ou pelo mínimo de 25 associados em efectividade de funções, durante o mês de Outubro do ano da realização das eleições, ao presidente da mesa da assembleia geral.

5 — As listas devem conter o nome de cada candidato, o número de associado, o cargo que desempenha, a declaração individual de aceitação da candidatura e o órgão a que se propõe.

6 — Só podem ser eleitos candidatos com mais de dois anos de inscrição como associado.

7 — Com as listas deve ser apresentado o respectivo programa de acção.

8 — 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.

9 — 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.

10 — 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.

11 — O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração, mas é admitido o voto por correspondência, nos termos do artigo 26.º

12 — Compete ao presidente da assembleia geral a elaboração da acta após o apuramento final e a 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 tomada 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 n.º 1 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 subsequentes 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 exercício 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 requeira;
- g) Todas as ocorrências relevantes para o conhecimento do conteúdo da reunião que o respectivo presidente entenda fazer consignar, 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 devem 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 da Segurança Social e do Trabalho, nos 10 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 à 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 de 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, sendo comunicada por escrito a todos os associados, com a antecedência mínima de oito dias, sendo de três 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 — 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 inferiores 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 podem ser feitas 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, de 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, de 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 dias subsequentes ao encerramento dos trabalhos, na sede da ASOR, durante 30 dias.

SECÇÃO III

Do 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, o qual pode, todavia, delegar os seus poderes noutro membro do mesmo órgão.

2 — 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, 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, de alienação ou de oneração de património imobiliário 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 — À assembleia que delibere a dissolução da ASOR competirá decidir sobre a forma de liquidação, nomeadamente o destino a dar aos bens da Associação, 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.

Registados em 30 de Abril 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 64/2004, a fl. 55 do livro n.º 2.

FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração

Alteração, deliberada em congresso realizado em 24 de Maio de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 22, de 30 de Novembro de 1998.

Artigo 19.º

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, a pedido do conselho coordenador, que proporá a data, o local e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente por deliberação do conselho geral, a requerimento do conselho coordenador ou de pelo menos um terço dos sindicatos filiados, desde que estes representem mais de um quarto do número total de trabalhadores associados aos sindicatos filiados na FETESE, devendo do requerimento constar a proposta de ordem de trabalhos.

3 — A convocatória do congresso será assinada pelo presidente do conselho geral ou, no seu impedimento comprovado, por dois membros da mesa, sendo um deles o vice-presidente.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 30 dias ou até 15 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

Registados em 3 de Maio 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 66/2004, a fl. 55 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

União dos Sind. de Aveiro/CGTP-IN — Eleição em 2 de Abril de 2004 para o quadriénio 2004-2008

Direcção distrital

- 1 — Adelino Silva Nunes Pereira, casado, metalúrgico, residente no lugar de Bica da Linha, Albergaria-a-Nova, 3850-501 Branca ALB, com 41 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8023062, emitido em 23 de Maio de 2001 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 25808 do Sindicato dos Metalúrgicos de Aveiro, Viseu e Guarda.
- 2 — Alberto Rodrigues Pinto, casado, papelheiro, residente em São Paio de Oleiros, com anos 57 de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4957703, emitido em 19 de Abril de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 344 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.
- 3 — Américo Pinho Rodrigues, solteiro, técnico fabril, residente na Rua da Azinhaga do Rio, 114, Maceda, Ovar, com 37 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7831337, emitido em 18 de Novembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 5316 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Centro.
- 4 — Ana Maria Marques Florindo, casada, empregada de enfermaria, residente na Quinta do Carramona, bloco C-42, 2.º, esquerdo, Esgueira, 3800 Aveiro, com 35 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8599174, emitido em 18 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria do Centro.
- 5 — Andrea Isabel Araújo Dooroteia, casada, escriturária, residente na Rua do Comandante Rocha e Cunha, 7, 5.º, D, Aveiro, com 31 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 10117292, emitido em 30 de Maio de 2001 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócia n.º 39106, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — CESP.
- 6 — António Augusto Pires da Conceição, casado, técnico pr. de construção civil, residente na Urbanização da Alagoa, lote 12, 3750-301 Águeda, com 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5069819, emitido em 21 de Abril de 1995 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL.
- 7 — António José dos Santos Cardoso Macedo, casado, trabalhador da pesca, residente na Rua de Edmundo Correia Oliveira, bloco 379, 183, 1.º, Q, 3880-316 Ovar, com 39 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8546584, emitido em 15 de Maio de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 7 do Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte.
- 8 — Benjamim António Fernandes Rodrigues, casado, operador especializado I, residente na Rua de Santa Cruz, 9, esquerdo frente, Santa Maria da Feira, com 38 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8588381, emitido em 3 de Fevereiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Centro.
- 9 — Cláudia Susana Lima Pereira Costa, casada, supervisora de posto, residente na Rua de Vasco da Gama, 26, 5.º, direito, Santa Joana, com 26 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 11092918, emitido em 26 de Outubro de 2000 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócia n.º 36299 do Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal.
- 10 — Deolinda Maria Pereira Faty Teixeira, casada, operária de calçado, residente na Rua do Calvário, 216, Argoncilhe, com 31 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 11184868, emitido em 6 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 16739 do Sindicato dos Operários do Calçado dos Distritos de Aveiro e Coimbra.
- 11 — Eusébio Dias Ferreira, casado, carteiro dos CTT, residente na Rua do Picoto, 45, Montelongo, Oliveira do Bairro, com 40 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6616583, emitido em 9 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 25147 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações — SNTCT.
- 12 — Fernando José Vidreiro Pata, casado, técnico postal e gestão, residente na Rua de Guerra Junqueiro, 38, 3830-673 Gafanha da Nazaré, com 45 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5404133, emitido em 26 de Janeiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 24108 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações — SNTCT.
- 13 — Francisco Manuel da Cunha Gonçalves, casado, professor do ensino básico, residente na Rua Nova da Estação, 53, Riomeão, Santa Maria da Feira, com 33 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 9502842, emitido em 28 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 24354 do Sindicato dos Professores do Norte.
- 14 — Germano Moreira Gonçalves, casado, corticeiro, residente na Rua do Capitão Pinto Coelho, 43, 1.º, direito, 4535-277 Paços de Brandão, com 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5465329, emitido em 28 de Novembro de 1996 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 6541 do Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.
- 15 — Isabel Cristina Lopes Tavares, casada, operária têxtil, residente na Rua dos Melões, Oliveirinha, com 33 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 9495084, emitido em 3 de Maio de 2002 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócia n.º 2677 do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro.
- 16 — Jaime dos Anjos Ferreira, casado, agente único, residente na Rua do Barreiro, 41, Costa do Valado, com 46 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6798155, emitido em 7 de Julho de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 34039 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

- 17 — Joaquim Almeida da Silva, casado, metalúrgico, residente na Estrada Real, 511, Paramos, Espinho, com 54 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6314670, emitido em 20 de Março de 1991 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Aveiro, Viseu e Guarda.
- 18 — Joaquim Jesus de Amorim, casado, metalúrgico, residente na Rua do Bairro da Mata, 1015, Santa Maria de Lamas, com 60 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4967567, emitido em 19 de Outubro de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 7674 do Sindicato dos Metalúrgicos de Aveiro, Viseu e Guarda.
- 19 — Joaquim Rodrigues de Oliveira Rocha, casado, motorista, residente na Rua da Lavoura, São Paio de Oleiros, com 55 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4957379, emitido em 26 de Dezembro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários de Aveiro.
- 20 — José Francisco Paixão Correia, solteiro, metalúrgico, residente no Prédio de D. Fernanda, bloco A, 2.º, direito, 3780-453 Anadia, com 40 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6635838, emitido em 16 de Dezembro de 1998 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 25723 do Sindicato dos Metalúrgicos de Aveiro, Viseu e Guarda.
- 21 — José de Oliveira Sôna, casado, empregado fabril, residente na Rua de Castilho, Ovar, com 52 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5651307, emitido em 20 de Março de 1995 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 201548 do Sindicato da Química do Norte — SINORQUIFA.
- 22 — José Pereira Costa, casado, operário do sector das madeiras, residente na Rua do Canto do Casal, Ovar, com 52 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5514190, emitido em 23 de Janeiro de 1996, sócio n.º 9 do Sindicato dos Trabalhadores Cerâmicos, Cimentos, Construção Civil, Madeiras, Mármore da Zona Centro.
- 23 — Júlio Costa e Santos, casado, montador de 1.ª, residente na Rua de Arantes de Oliveira, Casa do Campo, 3700 São João da Madeira, com 38 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 9763575, emitido em 19 de Maio de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 10214 do Sindicato dos Operários do Calçado de Aveiro e Coimbra.
- 24 — Júlio Manuel Balreira Correia, casado, metalúrgico, residente na Quinta do Alverca, bloco A-2, 3.º, esquerdo, Catraia de Assequins, Águeda, com 51 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5590240, emitido em 18 de Janeiro de 1995 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 18145 do Sindicato dos Metalúrgicos de Aveiro, Viseu e Guarda.
- 25 — Justino de Jesus Pereira, casado, operário químico, residente no bloco Q, ent. 1, 1.º, direito, Bairro Ponte Anta, 4500-088 Anta, com 35 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8407232, emitido em 7 de Março de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 205216 do Sindicato da Química do Norte — SINORQUIFA.
- 26 — Leonilde de Fátima Pires de Oliveira Capela, viúva, operária têxtil, residente na Rua do Monsenhor Miguel de Oliveira, Válega, Ovar, com 49 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 6390932, emitido em 19 de Março de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 832 do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro.
- 27 — Luís Manuel Carmona da Mota, casado, professor, residente na Urbanização de Sá Barrocas, lote 21, 7.º, AI, Aveiro, com 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 2201095, emitido em 12 de Agosto de 1996 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 645 do Sindicato dos Professores da Região Centro.
- 28 — Manuel Alberto Silva Costa, casado, técnico de manutenção, residente na Travessa da Candosa, Válega, Ovar, com 38 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7414663, emitido em 8 de Julho de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 13087 do Sindicato da Alimentação do Norte.
- 29 — Manuel Augusto Rodrigues Barge, casado, auxiliar da acção educativa, residente no conjunto habitacional, Ponte Nova, Bl. 1, ent. 2, 3.º, esquerdo, 3880 Ovar, com 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6203625, emitido em 3 de Julho de 1995 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 22084 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro.
- 30 — Maria Manuela Lopes Caetano Silva Vieira, casada, educadora de infância, residente na Quinta do Carramona, B-45, rés-do-chão, frente, Esgueira, Aveiro, com 49 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 3166624, emitido em 9 de Maio de 1998 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócia n.º 5880 do Sindicato dos Professores da Região Centro.
- 31 — Maria Natália Pereira Espinhal e Costa, casada, auxiliar de acção médica principal, residente no bloco E-1, 3.º, esquerdo, Eucalipto Sul, Aradas, Aveiro, com 50 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 7065164, emitido em 3 de Junho de 1994 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócia n.º 5851 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro.
- 32 — Maria Rosa de Pinho Gomes Valente Morais, casada, professora, residente na Rua de São Bartolomeu, 2, Arouca, com 51 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 2873911, emitido em 19 de Fevereiro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 3657 do Sindicato dos Professores do Norte.
- 33 — Mário da Silva Carvalho, casado, corticeiro, residente em Paramos, com 46 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6148713, emitido em 12 de Maio de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 8546 do Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.
- 34 — Rui Manuel Bonito de Castro Araújo, casado, técnico administrativo, residente na Rua dos Matos Novos, 8, Sarrazola, 3800-619 Cacia, com 41 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7846940, emitido em 7 de Maio de 2002 pelo arquivo de identificação de Aveiro, sócio n.º 5515 do SINT-TAV — Sindicato dos Trabalhadores de Audiovisual e Telecomunicações.

Registados em 28 de Abril de 2004, sob o n.º 62/2004, a fl. 54 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte — Eleição em 29, 30 e 31 de Março de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Efectivos:

- Albano da Silva Ribeiro, sócio n.º 17701, casado, 45 anos, director financeiro no Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu, portador do bilhete de identidade n.º 6804707, de 20 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação do Porto, residente na Rua do Pinheiro d'Aquém, 184, 4.º, B, Valbom, Gondomar.
- António Manuel Coelho Ferreira Araújo, sócio n.º 47789, divorciado, 38 anos, condutor manobrador na empresa MARSILOP — Sociedade de Empreitadas, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 8654775, de 25 de Agosto de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua do Padre Gaspar Porto Carrero, 141, Guifões.
- António Júlio Fernandes Dias, sócio n.º 47364, casado, 40 anos, trolha na empresa Ferreira dos Santos & Rodrigues, L.ª, portador do bilhete de identidade n.º 6978279, de 16 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua do Dr. Gaspar Costa Leite, 67, 2.º, Vila Nova de Gaia.
- António Manuel dos Santos, sócio n.º 48625, casado, 42 anos, pintor na empresa Soc. Const. Joaquim Ferreira dos Santos, L.ª, portador do bilhete de identidade n.º 5814919, de 27 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Fernão Lopes, 187, 2.º, Vila Nova de Gaia.
- António Silva, sócio n.º 31347, casado, 60 anos, armador de ferro na empresa EDIPÓVOA, portador do bilhete de identidade n.º 1798750, de 8 de Fevereiro de 1998, do arquivo de identificação do Porto, residente em Laúndos, Machoqueira.
- Armando Machado dos Santos, sócio n.º 48625, casado, 38 anos, pintor na empresa Soc. Const. Joaquim Ferreira dos Santos, L.ª, portador do bilhete de identidade n.º 9434699, de 19 de Dezembro de 1996, do arquivo de identificação do Porto, residente na Travessa do Arouca, Bairro do Mesquita, casa 9, Porto.
- Arménio Teixeira Mourão, sócio n.º 78308, casado, 49 anos, trolha na empresa Djalme & Carvalho, L.ª, portador do bilhete de identidade n.º 3733615, de 23 de Abril de 1993, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Cabril, Vila Real.
- Camilo Agostinho Ferreira, sócio n.º 78525, casado, 54 anos, moldador na empresa Sociedade Portuguesa Cavan, portador do bilhete de identidade n.º 6402628, de 23 de Junho de 2000, do arquivo de identificação de Vila Real, residente no Bairro de São Vicente Paulo, bloco D, entrada 6, 3.º, direito, Vila Real.
- Carlos Augusto da Silva Chaves, sócio n.º 81580, casado, 47 anos, electricista na empresa Mota-Engil, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 10731679, de 12 de Dezembro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de 31 de Dezembro, 300, Carvalho, Tondela.
- Dinis Santos Morgado, sócio n.º 78689, casado, 46 anos, cerâmico na empresa BLOCOVIGA, portador do bilhete de identidade n.º 7932417, de 30 de Outubro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Vila Chã da Beira, Tarouca.
- Fernando António Maia Gonçalves, sócio n.º 38692, casado, 44 anos, carpinteiro na empresa Soc. Const. Soares da Costa, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 7783916, de 17 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua do Alto das Laranjeiras, 20, Ribeirão.
- Fernando Gonçalves Monteiro, sócio n.º 78873, casado, 48 anos, serrador na empresa JAVIL — Anjos & Vilela, L.ª, portador do bilhete de identidade n.º 3798685, de 5 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Vila Real, residente em Abobeleira, Mouçós, Vila Real.
- Francisco José Silva Correia Sousa, sócio n.º 57762, casado, 40 anos, marmorista na empresa David Gomes & Filhos, L.ª, portador do bilhete de identidade n.º 8464866, de 3 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação do Porto, residente na Travessa do Covelo, 139, rés-do-chão, esquerdo, Porto.
- Francisco Silva Jesus, sócio n.º 24060, casado, 47 anos, trolha na empresa Mota-Engil, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 5744244, de 26 de Março de 2000, do arquivo de identificação do Porto, residente na Rua de Santos Pousada, 1175, 2.º, direito, Porto.
- Joana Gonçalves Oliveira, sócio n.º 79528, divorciada, 42 anos, técnica administrativa na empresa Engenheiros Associados, portadora do bilhete de identidade n.º 3964834, de 11 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação do Porto, residente na Rua de Santo António de Contumil, 539, 4.º, habitação 3, Porto.
- João Manuel Magalhães Gomes, sócio n.º 47210, casado, 40 anos, condutor manobrador na empresa A. Ludgero de Castro, L.ª, portador do bilhete de identidade n.º 6663774, de 8 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, residente Rua da Cruz, 1245, Lavra, Matosinhos.
- Joaquim Manuel Fonseca Mendes, sócio n.º 79256, casado, 39 anos, pedreiro na empresa CONDURIL, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 7787441, de 16 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Vila Real, residente na Avenida do Dr. Manuel Arriaga, Edifício Jardim Douro, bloco 2, 3.º, direito, Peso da Régua.
- José António Oliveira Sousa, sócio n.º 6420, casado, 61 anos, técnico administrativo na empresa Cristiano Pinto Sá e Silva, portador do bilhete de identidade n.º 3321123, de 17 de Outubro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Cabanas, 1233, Gondomar.
- José Fernando Almeida Gomes, sócio n.º 47777, casado, 41 anos, pintor na empresa Soc. Const. Joaquim Ferreira dos Santos, L.ª, portador do bilhete de identidade n.º 6593514, de 21 de Julho de 1999, do arquivo de identificação do Porto, residente na Rua dos Anjos, 14, Porto.
- José Joaquim Cruz Ribeiro, sócio n.º 80824, casado, 34 anos, carpinteiro na empresa Djalme & Carvalho, L.ª, portador do bilhete de identidade n.º 9349166, de 2 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Vila Real, residente no Lugar do Muro, Ramadas, Vila Marim, Vila Real.
- José Manuel Ferreira Lopes, sócio n.º 80890, casado, 33 anos, chefe secção na empresa PORTEME — Portas e Derivados, L.ª, portador do bilhete de identidade n.º 9834341, de 9 de Maio de 2001, do arquivo

- de identificação do Porto, residente na Avenida do Padre António Ferreira Pombo, 170, bloco direito, Modelos.
- José Martins Gomes, sócio n.º 36987, casado, 59 anos, mecânico de madeiras na empresa Manuel da Silva Jorge, L.^{da}, portador do bilhete de identidade n.º 5773461, de 15 de Março de 1995, do arquivo de identificação do Porto, residente na Travessa das Flores, 2, Freamunde.
- José Martins da Rocha, sócio n.º 13236, casado, 42 anos, montador de móveis na empresa Ilharga — Indústria de Mobiliário, L.^{da}, portador do bilhete de identidade n.º 6989159, de 6 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Manuel António Alves de Sousa, 83, Maia.
- José da Rocha Grilo, sócio n.º 47584, casado, 49 anos, condutor manobrador na empresa SOLUSEL — Soc. Lusitana Obras Emp., L.^{da}, portador do bilhete de identidade n.º 6736211, de 4 de Julho de 1997, do arquivo de identificação de Braga, residente no Lugar da Caniçada, CP 224, Caniçada.
- Luís Paulino Teixeira Leal, sócio n.º 75829, casado, 55 anos, marceneiro na empresa Móveis Januário & Miguel, L.^{da}, portador do bilhete de identidade n.º 3495059, de 28 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação do Porto, residente na Rua do Souto, 81, Penamaior.
- Manuel Mendes Monteiro, sócio n.º 48635, casado, 45 anos, trolha na empresa EDIFER, S. A., portador da autorização de residência permanente tipo B, n.º 253534, de 4 de Janeiro de 2001, emitida pela Direcção Regional do Norte do SEF, residente no Bairro do Viso, bloco 10, entrada 46, rés-do-chão, direito, Porto.
- Manuel de Sousa Pinto, sócio n.º 20920, casado, 54 anos, armador de ferro na empresa Soc. Const. Soares da Costa, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 3563383, de 29 de Março de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de Joaquim Ferreira, 134, Rio Tinto.
- Maria Madalena Silva Leite Santos, sócia n.º 77654, casada, 44 anos, preparadora de folha na empresa MACARPLAC — Madeiras e Derivados, S. A., portadora do bilhete de identidade n.º 7932417, de 30 de Outubro de 1995, do arquivo de identificação do Porto, residente na Rua do Prof. Camilo de Oliveira, 623, 1.º, Gondomar.
- Mykhaylo Malanka, sócio n.º 82241, casado, 29 anos, pedreiro na empresa Soc. Empreitadas Adriano, S. A., portador do passaporte n.º 612763, emitido pela República da Ucrânia, residente nos estaleiros da empresa em Canelas, Vila Nova de Gaia.
- Nuno Filipe Fernandes Oliveira, sócio n.º 81921, solteiro, 23 anos, marceneiro na empresa FAGO — Fábrica de Móveis de Gondomar, L.^{da}, portador do bilhete de identidade n.º 11682495, de 3 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação do Porto, residente na Rua de Carolina Michaëlis, entrada 401, 1.º, casa 7, Águas Santas.
- Raul da Silva Guedes, sócio n.º 78217, casado, 36 anos, servente na empresa Soc. Const. Soares da Costa, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 774298, de 7 de Março de 1999, do arquivo de identificação do Porto, residente na Rua de Sanfalhos, 838, Pedroso, Vila Nova de Gaia.
- Yaroslav Ilyuk, sócio n.º 80970, solteiro, 26 anos, servente na empresa Soc. Const. Soares da Costa, S. A., portador do passaporte n.º AM 968959, emitido pela República da Ucrânia, residente na Rua do Padre Manuel Silva, 24, São Mamede de Infesta.
- Albino da Silva Rocha, sócio n.º 56144, casado, 38 anos, pedreiro na empresa Soc. Const. Soares da Costa, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 7759746, de 14 de Fevereiro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de D. Miguel, Foz de Sousa, Gondomar.
- José Ribeiro Pinto, sócio n.º 33687, casado, 53 anos, condutor manobrador na empresa Construtora Abrantina, S. A., portador do bilhete de identidade n.º 3542413, de 16 de Maio de 1994, do arquivo de identificação do Porto, residente na Rua de José Martins Maia, 17, 2.º, direito, B, Vilar do Pinheiro.
- Registados em 30 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 65/2004, a fl. 55 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes — Eleição em 24 de Março de 2004 para o triénio de 2004-2006.

Direcção

Presidente — Tintas Dyrup, S. A., representada pelo Dr. José de Macedo Vaz Pinto, bilhete de identidade n.º 2215739/5, de 22 de Agosto de 1996, de Lisboa, contribuinte n.º 107552620.

Vice-Presidente — Sika Portugal, S. A., representada pelo engenheiro José Manuel da Costa Soares, bilhete de identidade n.º 5793480, de 25 de Janeiro de 2000, de Lisboa, contribuinte n.º 155623311.

Tesoureiro — Kenitex Química, S. A., representada pelo engenheiro Rui Val Ferreira, bilhete de identidade n.º 5009366, de 30 de Junho de 2000, de Lisboa, contribuinte n.º 168852306.

Vogais:

IQUIR — Indústrias Químicas Reunidas, L.^{da}, representada pelo engenheiro Manuel Ramos Sobral, bilhete de identidade n.º 2864250/3, de 21 de Agosto de 2003, de Lisboa, contribuinte n.º 154575593.

DIVERCOL — Indústrias Químicas, L.^{da}, representada por Rodrigo Pedrosa Francisco, bilhete de identidade n.º 606204/0, de 22 de Setembro de 1998, do Porto.

Registados em 30 de Abril de 2004, sob o n.º 29/2004, a fl. 35 do livro n.º 2.

Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal — Eleição em 14 de Abril de 2004 para o triénio de 2004-2006.

Direcção

Presidente — António Manuel Frade Saraiva, bilhete de identidade n.º 2358172, do arquivo de identificação de Lisboa, de 21 de Março de 1995, em representação de Metalúrgica Luso-Italiana, S. A.

Vice-presidentes:

Aníbal José da Costa Campos (eng.), bilhete de identidade n.º 2707564, do arquivo de identificação de Lisboa, de 24 de Maio de 1996, em representação de SILAMPOS — Soc. Ind. Louça Met. Campos, L.^{da};

Jorge Macedo Casais (eng.), bilhete de identidade n.º 724588, do arquivo de identificação de Lisboa, de 24 de Junho de 2003, em representação de FERESPE — Fund. Ferro e Aço, L.^{da};

Manuel Martins da Silva Duarte (eng.), bilhete de identidade n.º 1816087, do arquivo de identificação do Porto, de 3 de Outubro de 2001, em representação de CIFIAL — Centro Ind. Ferragens, L.^{da};

Susana Maria Azevedo Alvarez Pombo (Dr.^a), bilhete de identidade n.º 10585998, do arquivo de identificação de Lisboa, de 14 de Novembro de 2000, em representação de Pombo — Indústria Metalúrgica, L.^{da};

Manuel Augusto Ferreira Braga Lino (eng.), bilhete de identidade n.º 5942863, do arquivo de identificação do Porto, de 13 de Maio de 2003, em representação de Felino — Fundação e Construções Mecânicas, S. A.;

António Carlos Henriques Duarte Brandão (Dr.), bilhete de identidade n.º 9812499, do arquivo de identificação do Porto, de 20 de Dezembro de 2000, em representação de METALOCAR — Indústria Metalomecânica, S. A.;

Rui Ferreira Marques (eng.), bilhete de identidade n.º 848810, do arquivo de identificação do Porto, de 22 de Janeiro de 1999, em representação de Ferreira Marques & Irmão, L.^{da};

António da Graça de Deus Pinheiro, bilhete de identidade n.º 6924130, do arquivo de identificação de Braga, de 21 de Junho de 1999, em representação de SUNVIAUTO — Ind. de Componentes de Automóveis, S. A.;

Augusto José Moura da Silva Maia, bilhete de identidade n.º 1764934, do arquivo de identificação de Lisboa, de 28 de Outubro de 1997, em representação de AFICOR — Afiamentos, Repar. de Ferramentas de Corte, L.^{da};

João Jorge, bilhete de identidade n.º 6549385, do arquivo de identificação de Lisboa, de 27 de Maio de 1997, em representação de ICEL — Indústria de Cutelarias da Estremadura, S. A.

Registados em 30 de Abril de 2004, sob o n.º 30/2004, a fl. 35 do livro n.º 2.

Assoc. Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas — ANEMM — Eleição em 31 de Março de 2004 para o triénio de 2004-2006.

Direcção

Presidente — RIMETAL — Construção e Montagem de Equipamentos Industriais, L.^{da}, representada pelo engenheiro José de Oliveira Guia.

Vice-presidentes:

Bombardier Transportation Portugal, S. A., representada pelo Dr. António Cândido Silva Tinoca.
Alstom Portugal, S. A., representada pelo Dr. Carlos Manuel Pereira Fernandes das Neves.
Galucho — Indústrias Metalomecânicas, S. A., representada por Vitalina Neves Justino Antunes.

Tesoureiro — Técnicas de Contendorização, L.^{da}, representada pelo Dr. Vicente António Capela Germino.
Vogais:

RECTOMETAL — Empresa de Rectificações Metálicas, Reparações Mecânicas e Fabrico de Peças, L.^{da}, representada por Belmiro de Almeida.
OESTAGRIC — Equipamentos Agrícolas e Industriais, L.^{da}, representada por João Fernando Elias Veloso.
FAMOLDE — Fabricação e Comercialização de Moldes, L.^{da}, representada por Joaquim Henriques Martins.
SLM — Sociedade Lisbonense de Metalização, S. A., representada por Pedro de Melo Nunes de Almeida.

Registados em 30 de Abril de 2004, sob o n.º 31/2004, a fl. 35 do livro n.º 2.

Confederação Nacional da Agricultura — CNA — Eleição em 29 de Janeiro de 2004 para o mandato de 2004-2006.

Direcção nacional

Albino Almeida Silva — Associação da Lavoura do Distrito de Aveiro — ALDA.
Alexandre António de Oliveira — Associação para a Cooperação entre Baldios — ACEB.
Amândio Braulino de Freitas — Federação dos Agricultores do Distrito de Santarém — FADS/Associação Produtores Tomate Ribatejo e da Associação Portuguesa dos Produtores de Tomate.
Anabela Maria Neto de Matos — Associação de Produtores de Batata da Beira Alta — BATALTA e da MARP — Associação das Mulheres Agricultoras e Rurais Portuguesas.
António da Conceição Ferraria — Federação dos Agricultores do Distrito de Leiria FADL/AASNE — Associação dos Agricultores do Norte Estremadura.
António da Costa Maia e Silva — ALDA — Associação da Lavoura do Distrito de Aveiro e União dos Agricultores do Concelho de Ovar.
António Maria Antunes — FADEV — Federação dos Empresários Agrícolas do Distrito de Évora.

Armando da Silva Carvalho — Secretariado dos Baldios de Trás-os-Montes e Alto Douro/FAGRORURAL — Federação das Associações Agro-Florestais Transmontanas/CADVVR, Conselho Agrícola do Concelho de Vila Real.

Celestino Tomás Pereira Brasileiro — FADS — Federação dos Agricultores do Distrito de Santarém/Assoc. Produtores de Melão de Portugal.

Isménio Lourenço de Oliveira — APOR — Associação Portuguesa dos Orizicultores/ADACO — Associação Distrital dos Agricultores de Coimbra/SEBALDIC — Secretariado dos Baldios do Distrito de Coimbra.

João Gouveia Gomes — ADAG — Associação Distrital dos Agricultores da Guarda/BATALTA.

João Pedro Amorim Ribeiro — ARAAM — Associação Regional dos Agricultores do Alto Minho.

João Rodrigues Vieira — Associação dos Agricultores do Distrito de Lisboa.

Joaquim Casimiro Sousa Correia — individual.

Joaquim Cerejo de Matos Soares — FADL — Federação dos Agricultores do Distrito de Leiria/AASNE — Associação dos Agricultores da Serra e Norte da Estremadura.

Joaquim Manuel Nunes Lopes — Associação dos Agricultores do Norte Alentejano

José Barroso da Costa — APL — Associação de Produtores de Leite (Braga).

José Cordeiro Gaspar Carriço — APOR — Associação Portuguesa dos Orizicultores (Coimbra).

José da Cruz Silvério — AADS — Associação dos Agricultores do Distrito de Setúbal.

José Manuel Sousa Lobato Araújo — ADADB — Associação de Defesa dos Agricultores do Distrito de Braga/ADEFM — Associação de Defesa da Floresta do Minho.

José Mesquita Milheiro ADACB — Associação Distrital dos Agricultores de Castelo Branco.

Manuel António Mirra Ferreira — APA — Associação dos Agricultores do Porto.

Manuel Joaquim Pereira Ribeiro — NEADIBE — Núcleo de Empresários Agrícolas do Distrito de Beja.

Maria Alberta Gonçalves Santos — Associação dos Pastores Transmontanos BALADI/MARP — Associação das Mulheres Agricultoras e Rurais Portuguesas.

Maria José Marques Rodrigues Pinho — ALDA — Associação da Lavoura do Distrito de Aveiro/MARP — Associação das Mulheres Agricultoras e Rurais.

Maria Teresa Fernandes Rodrigues Martins — ADAB — Associação Distrital dos Agricultores de Bragança/MARP — Associação das Mulheres Agricultoras e Rurais Portuguesas.

Maria Salete do Carmo Dias — BALFLORA — Secretariado dos Baldios do Distrito de Viseu.

Roberto Joaquim Mileu Merino — Confederação Nacional da Agricultura — individual.

Vítor Manuel Silvano Herdeiro — AVIDOURO — Associação dos Vitivinicultores Independentes do Douro.

Registados em 29 de Abril de 2004, sob o n.º 28/2004, a fl. 34 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Crown Cork & Seal, Embalagens, S. A. — Eleição em 16 de Abril de 2004 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Fernandina Joaquina Camilo Pinto, bilhete de identidade n.º 6143841;

Maria Porfíria Costa G. Tavares, bilhete de identidade n.º 4962574;

José Manuel Oliveira Cebola, bilhete de identidade n.º 183122.

Suplentes:

Artur Henrique Ferrão Sampaio Santos, bilhete de identidade n.º 6076478;

Maria Manuela Penetra Bexiga Salgado, bilhete de identidade n.º 6437201.

Registados em 28 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 46/2004, a fl. 74 do livro n.º 1.

